

**PENGARUH KEPERIBADIAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT
INDONESIA KANTOR CABANG TANJUNG KARANG**

(Skripsi)

Oleh

**SYAFA RAIHANAH
NPM 2116051036**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH KEPERIBADIAN, LINGKUNGAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG TANJUNG KARANG

Oleh

SYAFA RAIHANAH

Perubahan lanskap kerja akibat perkembangan zaman mendorong perbankan untuk beradaptasi dengan tuntutan baru di dunia perbankan. Dalam hal ini, kinerja karyawan menjadi kunci agar bank dapat sukses di era dengan persaingan yang semakin ketat. Terutama bagi Bank Rakyat Indonesia sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk meningkatkan kapasitas perusahaan agar dapat menjadi aset berharga dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang, Bandar Lampung, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yakni *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, dan perhitungan rumus *slovin* sebanyak 65 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang melalui Google Form, yang kemudian dianalisis menggunakan program SPSS versi 24. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang. Kemudian secara simultan, kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Implikasi penelitian ini mengharuskan perusahaan dapat menyesuaikan kepribadian karyawan dengan kebutuhan perusahaan serta meningkatkan lingkungan dan disiplin kerja guna mendukung kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepribadian, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan,

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PERSONALITY, ENVIRONMENT, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANK RAKYAT INDONESIA TANJUNG KARANG BRANCH OFFICE

By

Syafa Raihanah

Changes in the work landscape due to the development of the times encourage banks to adapt to new demands in the banking world. In this case, employee performance is the key for banks to succeed in an era of increasingly tight competition. Especially for Bank Rakyat Indonesia as one of the State-Owned Enterprises (BUMN) to increase the company's capacity so that it can become a valuable asset by improving the performance of its employees. This study aims to determine whether there is an influence of personality, work environment, and work discipline on employee performance at BRI Tanjung Karang Branch Office, Bandar Lampung, either partially or simultaneously. The type of research is explanatory research with a quantitative approach. The sampling technique used is purposive sampling, with a sample size of 65 respondents determined using the Slovin formula. Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees of Bank Rakyat Indonesia, Tanjung Karang Branch Office, through Google Forms, and subsequently analyzed using SPSS version 24. Data analysis techniques used include validity testing, reliability testing, descriptive statistics, multiple linear regression analysis, classical assumption testing, and hypothesis testing. The results of the study indicate that partially personality, work environment, and discipline have a positive and significant effect on employee performance at Bank Rakyat Indonesia Tanjung Karang Branch Office. Then simultaneously, personality, work environment, and work discipline have a positive and significant effect. The implication of this study is that companies are expected to align employee personalities with organizational needs and improve the work environment and discipline to enhance employee performance.

Keywords: *Personality, work environment, work discipline, employee performance*

**PENGARUH KEPERIBADIAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT
INDONESIA KANTOR CABANG TANJUNG KARANG**

Oleh

SYAFA RAIHANAH

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

Judul Skripsi

: **PENGARUH KEPRIBADIAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR
CABANG TANJUNG KARANG**

Nama Mahasiswa

: **Syafa Raihanah**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2116051036**

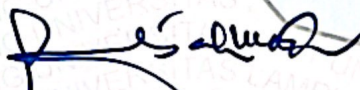
Jurusan

: **Ilmu Administrasi Bisnis**

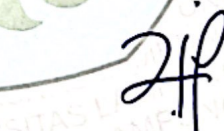
Fakultas

: **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



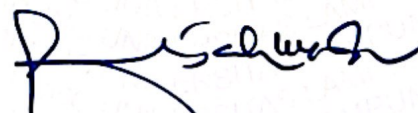

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.

NIP. 197502042000121001


Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.

NIP. 198504042023212044

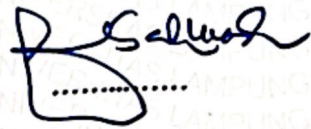
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

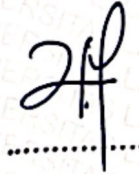
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

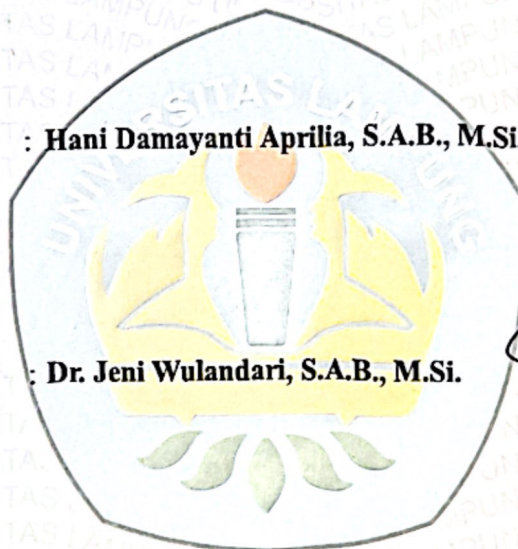
Ketua : **Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.**



Sekretaris : **Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.**



Penguji : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**



Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.

NIP. 197008212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **15 Oktober 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya mengatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 24 Oktober 2025

Yang membuat pernyataan,



Syafa Raihanah
NPM. 2116051036

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Syafa Raihanah yang lahir di Tanjung Karang pada tanggal 30 Oktober 2003, anak kedua dari pasangan Bapak Ahmad Syakir Al Habsyi dan Ibu Farhanah Syahab. Pendidikan pertama dimulai dari taman kanak-kanak Fitra Insani, dan mendapat pendidikan lanjutan sekolah dasar dari Lazuardi Haura GIS Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Lazuardi Haura GIS Bandar Lampung pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018. Kemudian penulis menempuh pendidikan di SMKN 3 Bandar Lampung pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2021.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2021 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam kegiatan organisasi yang tercatat sebagai anggota bidang Pengkajian dan Keilmuan di Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, serta pada semester tiga dan empat menjadi anggota divisi konsumsi di Social Politic English Club (SPEC). Penulis juga mengikuti *volunteer* sebagai anggota Aiesec Future Leader (AFL) pada semester tiga dan empat. Selanjutnya, pada semester lima, penulis berkesempatan mengikuti Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) Batch 5 dari Kemendikbudristek bersama dengan mitra LaCorre dalam yaitu sekolah ekspor fesyen, yang memberikan pengalaman langsung dalam memahami ekspor produk kreatif, yang berbasis dalam kategori fesyen.

Penulis telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Ringin Sari, Kecamatan Banjar Margo, Kabupaten Lampung Barat selama 40 hari pada Januari-Februari tahun 2024. Kegiatan ini memberikan kesempatan kepada penulis untuk berinteraksi langsung dengan masyarakat serta melatih kemampuan

dalam menyusun dan melaksanakan program berbasis kebutuhan lokal. Pengalaman ini menjadi pembelajaran yang bernilai dalam mengembangkan keterampilan kolaboratif, berpikir kreatif, dan menerapkan ilmu di lapangan sebagai pengabdian masyarakat.

Selanjutnya, pada semester 7 penulis mengikuti salah satu program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) yaitu magang mandiri yang dilaksanakan di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang, Bandar Lampung selama 5 bulan pada Februari-Juli tahun 2024, ditempatkan pada divisi SDM-Logistik-IT. Kegiatan ini memberikan kesempatan kepada penulis untuk berinteraksi langsung dengan nasabah serta melatih kemampuan dalam menyusun dan melaksanakan pekerjaan yang berfokus pada divisi SDM-Logistik-IT. Pengalaman ini menjadi pembelajaran berharga dalam mengembangkan keterampilan kolaboratif, berpikir kreatif, dan menerapkan ilmu di lapangan sebagai persiapan menghadapi dunia kerja.

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."
(QS. Al-Baqarah (2:286))

*"It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent, but the
one most responsive to change."*
(Charles Darwin)

*"What's important is not the past, but the future. Not the past you've lived, but the
present you're living now."*
(Erwin Smith)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirabbil ‘alamin, Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas limpah rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Karya ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta,

Ahmad Syakir Al Habsyi dan Farhanah Syahab

Terima kasih telah mendidik, membesarkan, membimbing, dengan setiap tetes keringat, doa di setiap sujud, serta kasih sayang yang tiada henti. Semoga keberhasilan kecil ini menjadi awal dari pencapaian-pencapaian yang lebih besar, yang dapat kubanggakan untukmu dan keluarga.

Saudaraku tersayang,

Abdullah Samy Assyakiri, Mustofa Hadi Assyakiri, dan Syafa Faridah

Terima kasih telah menjadi panutan dan memberiku motivasi, nasihat, kebersamaan, dan kasih sayang yang tulus.

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa serta seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekal penulis di masa depan.

Serta almamater tercinta

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi yang diangkat oleh penulis berjudul “Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini, saya menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta arahan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Dan selaku Dosen Pembimbing yang selalu siap sedia membimbing penulis dengan sabar, memberikan banyak masukan, dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.

7. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan masukan, menjelaskan apabila terdapat kesalahan dalam tiap penulisan dengan *detail* secara perlahan dan penuh kesabaran.
8. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk memberikan banyak masukan dan saran yang berharga untuk penyelesaian skripsi ini.
9. Ibu Jamingatun Hasanah. S.A.B., M. Si. selaku dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan saran, motivasi dan semangat dalam perkuliahan.
10. Seluruh dosen dan staf Jurusan Administrasi Bisnis yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang berharga bagi penulis.
11. Abi dan Umi tersayang, Bapak Ahmad Syakir Al Habsyi dan Ibu Farhanah Syahab. Terima kasih atas segala tenaga, materi, serta waktu yang terhempas demi mengatarkan penulis ke jenjang sarjana.
12. Saudara sekandung yang selalu penulis banggakan Abdullah Samy Assyakiri, Mustofa Hadi Assyakiri, dan Syafa Faridah. Terima kasih atas semua dukungan dan doa yang diberikan.
13. Kepada Sahabat penulis Luluk Kavita, Shintia Maharani, dan Yoanda Triora. Terima kasih telah menjadi sosok yang hadir bukan hanya sebagai rekan dalam urusan akademik, tetapi juga sebagai tempat bersandar di kala lelah, berbagi cerita di tengah hiruk pikuk, dan sumber kekuatan saat suka maupun duka yang datang silih berganti. Kehadiran dan kebaikanmu telah meninggalkan jejak berarti.
14. Kepada teman-teman dari jurusan Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2021 terima kasih atas segalanya.

Oleh karena itu, saya sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menjadi sumbangan kecil bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, Oktober 2025
Penulis.

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR RUMUS	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
 I. PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
 II. TINJAUAN PUSTAKA	 12
2.1 Perilaku Organisasi.....	12
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi	12
2.1.2 Komponen Perilaku Organisasi	12
2.1.3 Model Perilaku Organisasi	13
2.2 Kepribadian Model Lima Besar (<i>Big Five Personality</i>).....	15
2.2.1 Pengertian Kepribadian	15
2.2.2 Pengertian Kepribadian Model Lima Besar	16
2.2.2 Dimensi Kepribadian Model Lima Besar	17
2.3 Lingkungan Kerja	18
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.3.2 Elemen Lingkungan Kerja.....	19
2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.4 Disiplin Kerja	22
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.4.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	23
2.4.3 Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	24
2.5 Kinerja Karyawan.....	24

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.5.2 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan	26
2.6 Keterkaitan Antar Variabel	27
2.6.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.7 Penelitian Terdahulu	28
2.8 Kerangka Pemikiran	30
2.9 Hipotesis	34
III. METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Sumber Data.....	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4 Skala Pengukuran	36
3.5 Populasi dan Sampel.....	36
3.5.1 Populasi	36
3.5.2 Sampel.....	37
3.6 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	38
3.6.1 Definisi Konseptual.....	38
3.6.2 Definisi Operasional.....	39
3.7 Uji Instrumen	42
3.7.1 Uji Validitas	42
3.7.2 Uji Reliabilitas	43
3.8 Teknik Analisis Data	43
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	44
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	44
3.8.3 Uji Regresi Linear Berganda	46
3.8.4 Uji Hipotesis	46
3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)	49
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	56
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	61

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	62
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan.....	63
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	64
4.4 Uji Asumsi Klasik	72
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	73
4.4.2 Uji Multikolinearitas	74
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	75
4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	76
4.6 Hasil Uji Hipotesis	78
4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)	78
4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	79
4.7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	80
4.8 Pembahasan.....	81
4.8.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap kinerja karyawan	81
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Perilaku Kinerja Karyawan	85
4.8.4 Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	87
V. SIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Simpulan	89
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Kantor Cabang BRI di Lampung	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert.....	34
Tabel 3.2 Populasi Karyawan BRI KC Tanjung Karang	35
Tabel 3.3 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	38
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Uji Koefisien Determinasi (R^2)	49
Tabel 4.1 Interpretasi Skala Penilaian Responden.....	64
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepribadian	64
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	68
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji T)	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	79
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Perbandingan Laba BRI dan Pesaingnya	3
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	12
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	61
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	62
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan	63
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas	73
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Gambar 4.8 Jawaban Kerangka Pemikiran H1	80
Gambar 4.9 Jawaban Kerangka Pemikiran H2.....	84
Gambar 4.10 Jawaban Kerangka Pemikiran H3.....	85
Gambar 4.11 Jawaban Kerangka Pemikiran H4.....	87

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3.1 <i>Slovin Method</i>	37
Rumus 3.2 <i>Pearson's Product Moment Correlation</i>	41
Rumus 3.3 Cronbach's Alpha.....	42
Rumus 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
Rumus 3.5 Uji t.....	46
Rumus 4.1 Koefisien regresi.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	99
Lampiran 2. Data Ordinal.....	104
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas.....	110
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	116
Lampiran 5. Karakteristik Responden	116
Lampiran 6. Analisis Deskriptif	118
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	121
Lampiran 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	122
Lampiran 9. Tabel r	123
Lampiran 10. Tabel t.....	124
Lampiran 11. Tabel f.....	124
Lampiran 12. Dokumentasi Pengumpulan Data Secara <i>Online</i>	125

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Melemahnya daya beli masyarakat menjadi tantangan serius bagi perekonomian Indonesia. Bank Indonesia (BI) menilai melemahnya daya beli masyarakat kelas menengah dan bawah hingga kinerja UMKM berpotensi menjadi tantangan utama dalam menjaga pertumbuhan kredit (Irawati, 2025). Kondisi ini berdampak langsung pada sektor keuangan, khususnya perbankan, melalui peningkatan risiko kredit dan tekanan terhadap profitabilitas. Tekanan ekonomi tersebut semakin nyata dengan meningkatnya beban provisi, yang menunjukkan kewaspadaan perbankan terhadap potensi kenaikan kredit bermasalah (Non-Performing Loan/NPL). Penurunan kinerja yang dialami oleh “*bank pelat merah*” lebih banyak dipengaruhi oleh beban provisi yang memang meningkat (Kontan, 2025).

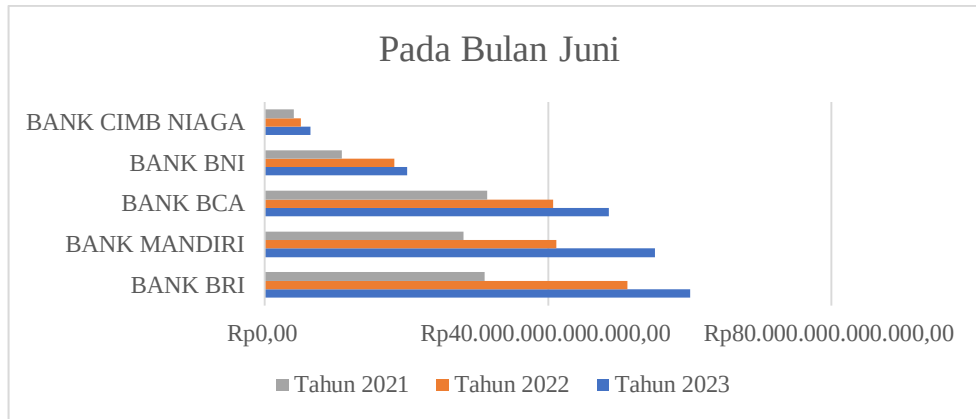
Dalam konteks ini, bank BUMN memiliki posisi strategis. Selain berperan sebagai penyedia layanan transaksi dan motor penggerak pembiayaan UMKM, bank BUMN juga memberikan kontribusi signifikan bagi penerimaan negara. Melalui penugasan pemerintah, Bank BUMN didorong meningkatkan akses permodalan bagi pelaku UMKM dengan tetap menjaga kesehatan dan tanpa melanggar ketentuan yang berlaku (Subianto *et al.*, 2020). Oleh karena itu, kajian mengenai kinerja bank BUMN menjadi relevan untuk menilai kemampuan bank dalam menjaga stabilitas dan profitabilitas di tengah kondisi ketidakpastian ekonomi.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) merupakan salah satu Bank milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terbesar di Indonesia. BRI memiliki jumlah cabang dan layanan ATM terbanyak di Indonesia, menjadikannya sebagai salah satu

lembaga keuangan yang paling berpengaruh di tanah air. BRI memiliki visi dan misi, di mana visi BRI adalah menjadi bank komersial terkemuka yang mengutamakan kepuasan nasabah. Sedangkan misi BRI yang pertama adalah melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat. Kedua, memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan menerapkan manajemen risiko yang tepat dan praktik *good corporate governance* (GCG). Ketiga, memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) (BRI, 2018).

Good corporate governance (GCG) mendorong budaya yang berorientasi pada kinerja dalam organisasi. GCG mendorong transparansi, akuntabilitas, dan keadilan, yang penting untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik. Sistem manajemen kinerja yang jelas memastikan bahwa setiap individu bertanggung jawab atas kontribusinya, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja kerja, efisiensi organisasi, dan keberlanjutan jangka panjang (Indriani, 2017).

Berdasarkan visi dan misi BRI, perusahaan ini menerapkan GCG untuk mencapai tujuan jangka panjangnya, yaitu menjadi bank paling bernilai di Asia Tenggara dan menjadi rumah bagi individu dengan bakat terbaik. Dalam mewujudkan visi tersebut, BRI fokus pada peningkatan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan pencapaian target yang optimal. Penerapan GCG ini bertujuan untuk mendorong karyawan memberikan kontribusi terbaik. Sesuai dengan visi dan misi yang diusungnya BRI Konsisten dalam mengembangkan usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Konsistensi ini menghasilkan kinerja bisnis yang cemerlang dan mendapat pengakuan dunia Internasional seperti ADB dan World Bank (BRI, 2018). Hasilnya, BRI terus menunjukkan kinerja positif di industri perbankan Indonesia. Berdasarkan perbandingan laba bank di Indonesia, BRI mencatatkan laba terbesar di antara kompetitornya, yang mencerminkan keberhasilan strategi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Berikut merupakan sajian berupa data perbandingan laba bank pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Perbandingan Laba BRI Dan Pesaingnya

Sumber: Idx.co.id (2024)

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa Bank Rakyat Indonesia (BRI) telah menunjukkan peningkatan laba yang konsisten setiap tahunnya, bahkan mencatatkan laba tertinggi dibandingkan dengan kompetitornya. Peningkatan laba ini tidak terlepas dari kinerja karyawan yang terus berkembang. Untuk mempertahankan posisi dominannya dalam persaingan industri perbankan, BRI perlu terus meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja ini sangat penting agar BRI dapat menjalankan misinya untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang profesional dengan budaya berbasis prestasi dan kinerja, serta dapat mewujudkan visinya menjadi bank paling bernilai di Asia Tenggara. BRI merupakan salah satu bank yang telah menunjukkan kinerja luar biasa dalam industri perbankan Indonesia. Salah satu faktor utama yang membedakan BRI dari pesaing-pesaingnya adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang sangat efektif dan efisien.

Pengembangan SDM BRI merupakan salah satu dari investasi yang dapat meningkatkan produktivitas di masa depan karena karyawan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitasnya, sehingga dapat memenangkan kompetisi di industri perbankan (Rahayu & Utama, 2022). Bank ini telah berhasil mengembangkan kebijakan yang mengutamakan kualitas SDM, mulai dari proses rekrutmen hingga pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan. Bank BRI menempatkan karyawan sebagai aset penting perusahaan, yang ditunjukkan melalui penerapan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja serta membentuk SDM yang unggul (Qistontiniyah, 2023). Bank Rakyat Indonesia (BRI) menekankan

pentingnya pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah.

Menurut Rahayu & Utama (2022), pengembangan sumber daya manusia melalui program Corporate University di BRI telah meningkatkan kemampuan karyawan, yang pada gilirannya mendukung pelayanan nasabah dan mempertahankan kinerja perusahaan di tengah persaingan yang ketat. Tidak seperti banyak bank lain yang cenderung mengandalkan teknologi dan infrastruktur untuk meraih kesuksesan, BRI percaya bahwa kesuksesan perusahaan terletak pada pengelolaan sumber daya manusianya secara efektif. Begitu juga yang dilakukan oleh Bank BRI. Pengembangan SDM Bank BRI merupakan salah satu dari investasi yang dapat meningkatkan produktivitas di masa depan karena karyawan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitasnya, sehingga dapat memenangkan kompetisi di industri perbankan (Rahayu & Utama, 2022). Keberhasilan ini menunjukkan bahwa BRI lebih mengandalkan pengelolaan SDM yang efektif daripada sekadar teknologi atau infrastruktur. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam bagaimana faktor SDM berperan dalam kesuksesan BRI dibandingkan dengan bank-bank pesaing lainnya.

Kinerja SDM yang unggul menjadi salah satu keunggulan utama BRI dibandingkan dengan bank-bank pesaing lainnya. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana BRI mengelola pengembangan SDM yang mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Dengan penempatan kerja yang tepat, karyawan dapat lebih fokus dan produktif, yang pada akhirnya mendukung keunggulan kompetitif. Selain itu, faktor psikologis dan sosial juga memainkan peran penting dalam memengaruhi perilaku kerja karyawan. Salah satu teori yang relevan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah teori "*Big Five Personality Traits*," yang mengidentifikasi lima dimensi utama dalam kepribadian. Menurut McCrae & Costa (1999), teori lima faktor kepribadian mencakup lima dimensi utama yang menggambarkan berbagai aspek kepribadian manusia: kehati-hatian, keramahan, neurotisisme, keterbukaan terhadap pengalaman, dan ekstroversi.

Sekiguchi (2004) meneliti pentingnya *Person-Job Fit* (PJF) dan *Person-Organization Fit* (POF) dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Penelitiannya juga menyoroti bagaimana karakteristik kepribadian, termasuk dimensi dalam model Lima Besar (Big Five), berperan penting dalam kesesuaian ini. Menurut penelitian tersebut, penyelarasan sifat kepribadian karyawan dengan tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesesuaian yang baik dengan pekerjaan dan organisasi cenderung lebih berkomitmen, lebih puas, dan lebih produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Berdasarkan penelitian besar yang menggunakan data dari puluhan ribu karyawan, seperti yang dilakukan oleh Barrick & Mount (1998), ditemukan bahwa lima ciri kepribadian besar memiliki hubungan signifikan dengan kinerja kerja. Ciri kepribadian tertentu dapat memprediksi kinerja kerja secara signifikan. Kepribadian menjadi faktor penting bagi seorang pekerja, karena dapat mencerminkan bagaimana seseorang bertindak dalam kehidupan sehari-hari dan dalam dunia kerja. Kepribadian memengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku seseorang, sehingga pekerjaan sebaiknya diberikan kepada orang yang memiliki kepribadian sesuai untuk menyelesaikannya dengan baik. Karakteristik-karakteristik kepribadian yang bertahan yang menjelaskan perilaku seorang individu. Teori PWB (*Psychological Well-Being*) menyatakan bahwa, karena karyawan dengan ekstroverisi tinggi biasanya energik dan ambisius, mereka cenderung berusaha untuk mendapatkan otonomi dan status di tempat kerja (Barrick *et al.*, 1998).

Selain kepribadian, lingkungan kerja yang baik juga dapat memengaruhi kinerja (Rahmawanti, 2019). Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi eksternal dan internal yang dapat memengaruhi semangat kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan segera. Lingkungan kerja terdiri dari dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik yang meliputi kondisi tempat kerja, fasilitas, dan kebersihan, serta lingkungan kerja non-fisik yang

berhubungan dengan hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan komunikasi dalam organisasi (Sedarmayanti, 2018). Pada penelitian Rahmawanti (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja yang nyaman, terorganisir, dan mendukung dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus, produktif, dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres serta ketidakhadiran karyawan.

Menurut Robinson & Judge (2013), faktor seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan yang diberikan oleh atasan, serta budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Di BRI, lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif serta adanya pengakuan atas kinerja karyawan memberikan dampak positif terhadap suasana kerja yang sehat. BRI sangat memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam lingkungan kerja mereka. Sefiani (2021) menegaskan bahwa di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung bagi karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh BRI juga dirancang untuk membangun suasana kerja yang saling mendukung dan kolaboratif, yang sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Goleman (2006), lingkungan kerja yang positif, yang ditandai dengan komunikasi terbuka dan kolaborasi, sangat penting dalam membangun hubungan yang kuat antar karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam Laporan Keberlanjutan BRI (2023), bank ini mencatat bahwa mereka menyediakan berbagai fasilitas pendukung, seperti ruang kerja yang nyaman, serta kebijakan yang mendukung fleksibilitas waktu kerja guna memastikan kesejahteraan karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. BRI percaya bahwa dengan menjaga kesejahteraan karyawan, mereka dapat mempertahankan kinerja optimal dan loyalitas terhadap perusahaan. Fasilitas kantor dan cabang BRI yang dilengkapi dengan baik turut mendukung produktivitas karyawan dengan meminimalkan gangguan dan meningkatkan fokus

kerja. BRI juga menekankan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan, yang bertujuan untuk mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan.

Sebagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja juga sangat dibutuhkan untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik, karena dengan adanya kedisiplinan maka karyawan akan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan pun akan semakin baik (Sitopu, 2021). Menurut penelitian Mahsudi *et al.*, (2020) pada PT. BRI Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kedisiplinan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Amini (2022), yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Begitu pula pada studi yang dilakukan oleh Putri *et al.*, (2015), yang menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan semakin baik kinerjanya. Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latainer dalam Sutrisno, 2019).

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanjung Karang, yang terletak di Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Lampung, yang terletak di ujung selatan Pulau Sumatera, memiliki posisi strategis dalam perekonomian dan logistik Indonesia. Meskipun bukan provinsi dengan jumlah penduduk terbanyak, Lampung memainkan peran penting dalam mendukung konektivitas antara Pulau Sumatera dan Jawa. Letak geografis ini menjadikan Lampung sebagai wilayah yang penting dalam mendukung arus distribusi barang dan jasa, serta aktivitas perdagangan antarwilayah. Kondisi ini turut mendorong perkembangan sektor perbankan di daerah tersebut, termasuk keberadaan Bank Rakyat Indonesia (BRI) yang berperan sebagai salah satu penyedia layanan keuangan terbesar di Indonesia. Hingga saat ini, jumlah kantor cabang BRI di

Provinsi Lampung tercatat sebanyak sembilan cabang yang tersebar di berbagai wilayah. Data mengenai jumlah cabang BRI di Provinsi Lampung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Kantor Cabang BRI di Lampung

Kantor Cabang BRI di Lampung
Kantor Cabang (KC) Tanjung Karang
Kantor Cabang (KC) Teluk Betung
Kantor Cabang (KC) Bandar Jaya
Kantor Cabang (KC) Kota Bumi
Kantor Cabang (KC) Liwa
Kantor Cabang (KC) Metro
Kantor Cabang (KC) Pringsewu
Kantor Cabang (KC) Tulang Bawang
Kantor Cabang (KC) Kalianda

Sumber: Data Peneliti (2025)

Pemilihan pada BRI Cabang Tanjung Karang karena Tanjung Karang merupakan pusat ekonomi dan bisnis di Provinsi Lampung yang memiliki peran strategis dalam perekonomian regional. Kota Bandar Lampung, yang merupakan kota administratif dan pusat perdagangan di Provinsi Lampung, terdiri dari dua area utama: Tanjung Karang dan Teluk Betung. Di antara keduanya, Tanjung Karang dikenal sebagai kawasan bisnis utama yang memiliki infrastruktur lebih berkembang serta konsentrasi ekonomi yang lebih tinggi dibandingkan dengan Teluk Betung, yang lebih banyak dihuni oleh area permukiman dan industri. Usaha Mikro terbanyak ada di kecamatan Tanjung Karang Pusat, sedangkan yang paling sedikit ada di kecamatan Teluk Betung Timur (Rahmadiani *et al.*, 2024). Rahmadiani *et al.* (2024) menyatakan bahwa Kecamatan Tanjung Karang Pusat memiliki jumlah UMKM terbanyak di Kota Bandar Lampung, yaitu sebanyak 4.402 unit.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung (2020), Tanjung Karang berperan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi utama di Lampung (BPS Lampung, 2020). Tanjung Karang memiliki berbagai sektor seperti perdagangan, jasa, dan industri memberikan kontribusi besar terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) provinsi tersebut. Ketersediaan infrastruktur yang lebih baik, mulai dari transportasi hingga fasilitas bisnis, menjadikan Tanjung Karang lokasi yang lebih ideal untuk penelitian terkait kinerja BRI, terutama dalam sektor retail banking dan layanan perbankan kepada konsumen urban.

Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Tanjung Karang Lampung operasional hariannya didukung oleh tim karyawan yang bekerja sama dengan baik (Leonita, 2019). Salah satu faktor yang dapat berkontribusi pada terciptanya kerja sama yang baik di antara karyawan adalah dimensi kepribadian *agreeableness* dalam teori *Big Five Personality Traits*. Dimensi *agreeableness* menggambarkan sejauh mana seseorang mudah bekerja sama, empatik, dan cenderung untuk menyelesaikan konflik secara damai. Karakteristik ini sangat penting dalam konteks pekerjaan tim, dimana kerjasama antar individu menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi (Leonita, 2019).

Lebih lanjut menurut Leonita (2019), kantor cabang BRI Tanjung Karang Lampung memiliki lingkungan fisik yang cukup untuk mendukung operasional harian PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung. Cara yang dilakukan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adalah menyediakan ruangan kerja yang sesuai bagi karyawannya, menyediakan peralatan kerja yang memadai, dan menyediakan kondisi fisik kantor yang layak. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara bersama Petugas Operasional SDM BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Ibu Tira Amalia menyatakan bahwa, BRI Kantor Cabang Tanjung Karang melakukan sosialisasi budaya BRI, serta *Employee Engagement Survey* (EES), untuk menciptakan lingkungan kerja yang *supportive*, inklusif, aman, dan bebas dari diskriminasi maupun pelecehan. Selain itu, melakukan pengecekan dan pemeliharaan fasilitas kerja secara berkala. (Hasil wawancara dengan Ibu Tira Amalia, Petugas Operasional SDM BRI Kantor Cabang Tanjung Karang, 07 Agustus 2025 pukul 08.03).

Secara kedisiplinan, walaupun masih terdapat masalah pada kurangnya kehadiran dan kedisiplinan, serta masih terdapat *turn over* karyawan setiap tahunnya di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Tanjung Karang Lampung, tetapi pencapaian target penjualan tahunan dan penilaian standar pelayanan customer sudah memenuhi standar yang ditetapkan tiap tahunnya (Leonita, 2019). Terpenuhinya target penjualan dan standar pelayanan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang didukung oleh sistem *reward and punishment* sesuai dengan hasil wawancara bersama Petugas Operasional SDM BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Ibu Tira Amalia yang menyatakan bahwa, BRI Kantor Cabang Tanjung Karang menerapkan sistem *reward and punishment* sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. *Reward* diberikan sebagai apresiasi atas kinerja dan kedisiplinan yang baik, sedangkan *punishment* diterapkan sebagai bentuk pembinaan terhadap pelanggaran disiplin. (Hasil wawancara dengan Ibu Tira Amalia, Petugas Operasional SDM BRI Kantor Cabang Tanjung Karang ,07 Agustus 2025 pukul 08.05).

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini secara empiris di BRI Cabang Tanjung Karang Lampung dan penelitian terdahulu terkait dengan kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, maka peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut dengan judul penelitian: **“Pengaruh Kepribadian, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang?
4. Apakah kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang.
4. Untuk mengetahui kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini di antaranya adalah:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi kontribusi bagi BRI Kantor Cabang Tanjung Karang berupa pemikiran dan saran dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan penelitian ini.

2. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan dan memperluas kajian pengembangan sumber daya manusia pada pengaruh kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Kata perilaku dapat diartikan sebagai tindakan, sikap, atau tingkah laku. Sedangkan organisasi, yaitu suatu entitas sosial yang secara sadar terkoordinasi, memiliki suatu batas yang relatif dapat diidentifikasi, dan berfungsi secara relatif kontinu (berkesinambungan) untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama (Tebay, 2021). Menurut Yuliantini (2019), Perilaku organisasi merupakan salah satu ilmu yang mempelajari bagaimana perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan.

Perilaku organisasi mencakup pemahaman, prediksi, dan pengendalian perilaku manusia di lingkungan organisasi, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja seseorang sebagai bagian dari organisasi. Dengan demikian, perilaku organisasi dapat dipahami sebagai kajian sistematis mengenai bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi memengaruhi perilaku manusia serta bagaimana perilaku tersebut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Komponen Perilaku Organisasi

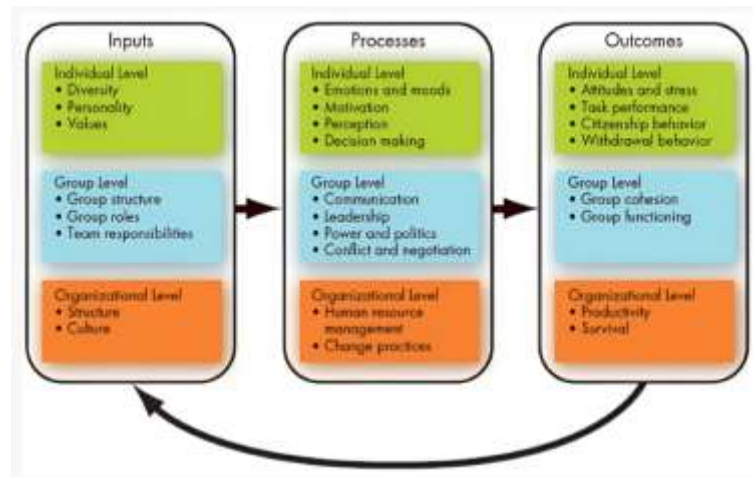
Komponen Perilaku Organisasi (PO) mencakup berbagai elemen yang penting untuk pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Berikut adalah beberapa komponen utama Perilaku Organisasi menurut Kumar (2023):

1. Individu (*Individual Behavior*). Mencakup studi mengenai bagaimana kepribadian, sikap, persepsi, serta motivasi karyawan memengaruhi tindakan dan keputusan mereka dalam organisasi.

2. Kelompok (*Group Behavior*). Mencakup pada interaksi dan dinamika antar karyawan yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama termasuk pembentukan kelompok, pola komunikasi, norma, dan kohesi kelompok.
3. Struktur Organisasi (*Organizational Structure*). Mencakup pengaturan hierarkis dari peran, tanggung jawab, dan hubungan pelaporan, yang memengaruhi efisiensi, komunikasi, dan proses pengambilan keputusan dalam organisasi.
4. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*). Merujuk pada nilai-nilai, keyakinan, norma, dan budaya yang membentuk lingkungan kerja dan memengaruhi keterlibatan serta komitmen karyawan.
5. Perubahan Organisasi (*Organizational Change*). Mencakup adaptasi terhadap perubahan bagaimana individu maupun kelompok merespons perubahan, dan penerapan strategi manajemen perubahan yang efektif.

2.1.3 Model Perilaku Organisasi

Model perilaku organisasi terdiri dari tiga komponen utama, yaitu *inputs*, *processes*, dan *outcomes* pada level individu, kelompok, dan organisasi. *Inputs* mencakup faktor awal seperti kepribadian, nilai, dan budaya organisasi. *Processes* menggambarkan mekanisme interaksi seperti motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan. *Outcomes* berupa kinerja, sikap, kohesi tim, serta produktivitas organisasi. Model ini menunjukkan bagaimana berbagai faktor saling berkaitan dan menentukan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, model perilaku dibutuhkan untuk menjelaskan keterlibatan perilaku organisasi dalam tiap variabel di penelitian ini. Lampiran gambar 2.1 model perilaku organisasi sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Sumber: Robbins (2019)

1. **Masukan (Inputs).** Komponen masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi, di mana proses-proses akan terjadi. Komponen ini ditentukan di awal, sebelum hubungan kerja tersebut dapat terjadi. Konsep yang tercakup merupakan *diversity, personality, values, group structure, group roles, team responsibilities, structure* dan *culture*. Pada variable X1 (kepribadian) penelitian ini masuk pada kategori *individual level*. Karena lingkungan kerja termasuk bagian dari struktur dan budaya organisasi, dan juga bisa dikaitkan dengan kondisi fisik maupun sosial di tempat kerja yang menjadi faktor awal sebelum proses perilaku terjadi. variable X2 pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja masuk pada kategori *individual level*.
2. **Proses (Processes).** Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi. Konsep yang tercakup adalah *emotions, motivation, perception, decision making, power-leadership*, dan *HR Management*. Pada variable X3 penelitian ini disiplin kerja dapat dikategorikan ke dalam *individual level*, khususnya pada aspek *motivation*, karena disiplin mencerminkan dorongan internal seseorang untuk mematuhi aturan, bertanggung jawab, serta menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.
3. **Keluaran (Outcomes)** merupakan hasil akhir dari perilaku organisasi yang mencakup beberapa aspek penting. *Attitudes and Stress, Task Performance, Citizenship Behavior, Withdrawal Behavior, Group Cohesion* dan *Group*

Functioning, Productivity, dan Survival. Pada variabel Y kinerja karyawan dapat dikategorikan ke dalam *individual level*, khususnya pada aspek *task performance*, karena menggambarkan tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*)

2.2.1 Pengertian Kepribadian

Menurut Montolalu (2016), kepribadian mencerminkan pola khas seseorang dalam bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungannya. Kepribadian menjadi aspek penting karena memengaruhi cara individu berpikir, bersikap, merasakan, serta bertindak dalam berbagai situasi. Dengan demikian, kepribadian dapat dipahami sebagai cerminan diri seseorang yang tampak melalui pola pikir, perilaku, perasaan, dan interaksi sosialnya. Dalam konteks organisasi, kepribadian menjadi faktor penting karena dapat memengaruhi cara individu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja, berinteraksi dengan rekan kerja, serta menjalankan tanggung jawabnya.

Dalam lingkungan kerja, konsep kesesuaian antara individu dan lingkungannya sering dijelaskan melalui dua pendekatan utama, yaitu *Person-Job Fit* (PJF) dan *Person-Organization Fit* (POF). *Person-Job Fit* mengacu pada tingkat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaannya. Konsep ini juga sejalan dengan *person-job fit*, di mana karyawan menilai kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan, serta kesesuaian antara kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan pekerjaan kepada mereka (Widyastuti & Ratnaningsih, 2020).

Sementara itu, *Person-Organization Fit* lebih menekankan pada kesesuaian antara nilai-nilai, kepribadian, serta tujuan individu dengan budaya dan nilai-nilai organisasi. Secara teoritis, kepribadian individu lebih berhubungan erat dengan *Person-Organization Fit*, karena aspek nilai dan karakter lebih menentukan sejauh mana seseorang merasa cocok dengan organisasi tempatnya bekerja, seperti yang dinyatakan oleh Schneider (1987) dalam teorinya yang berjudul “*The People Make the Place*” menjelaskan bahwa organisasi memiliki karakter dan suasana tertentu karena individu cenderung tertarik, memilih untuk bergabung, atau

meninggalkan organisasi guna memperoleh pengalaman bahwa mereka cocok (*fit*) dengan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pemahaman mengenai model kepribadian menjadi penting untuk menjelaskan bagaimana perbedaan karakter individu dapat memengaruhi tingkat kesesuaian tersebut serta berdampak pada kinerja karyawan.

2.2.2 Pengertian Kepribadian Model Lima Besar

Kepribadian manusia dapat dijelaskan secara lebih mendalam melalui Model Lima Besar (*Big Five Personality*), yang telah diakui secara luas sebagai kerangka teoritis yang kuat dan komprehensif dalam memahami dimensi-dimensi utama kepribadian individu. Kelima dimensi utama dalam model ini, yaitu kehati-hatian, keramahan, neurotisme, keterbukaan terhadap pengalaman, dan ekstroversi, menyediakan klasifikasi yang komprehensif untuk menggambarkan perbedaan individu dalam berbagai aspek kepribadian. Dimensi-dimensi ini memberikan dasar untuk mengkategorikan berbagai sifat kepribadian yang dapat memengaruhi perilaku, emosi, dan cara individu berinteraksi dalam berbagai konteks kehidupan. Setiap dimensi mencakup berbagai sifat yang stabil dari waktu ke waktu dan konsisten di berbagai budaya. Model Lima Besar memiliki implikasi yang signifikan untuk memprediksi berbagai hasil kehidupan, termasuk kinerja pekerjaan, kesehatan mental, dan hubungan interpersonal (John *et al.*, 1999).

Barrick dan Mount (1998) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dimensi kepribadian seperti *neuroticism*, *extraversion*, dan *conscientiousness* memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja pekerjaan. Khususnya, dimensi *conscientiousness* terbukti menjadi prediktor yang paling konsisten terhadap kinerja kerja. Individu yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja karena mereka lebih terorganisir, berkomitmen pada tugas, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Karyawan yang disiplin dalam hal waktu dan penyelesaian tugas, serta memiliki perhatian terhadap detail, akan bekerja dengan lebih efektif. Hal ini sejalan dengan temuan Barrick dan Mount (1998), yang menyatakan bahwa dimensi kepribadian *Big Five* telah terbukti secara signifikan memprediksi kinerja

pekerjaan di berbagai jenis pekerjaan. *Conscientiousness*, khususnya, adalah prediktor yang paling konsisten terhadap kinerja pekerjaan. Dalam konteks ini, pemahaman tentang bagaimana dimensi kepribadian memengaruhi perilaku kerja dapat membantu organisasi dalam penempatan karyawan serta pengembangan tim yang lebih produktif. Selama beberapa dekade terakhir, para peneliti telah membuat kemajuan substansial dalam menjawab pertanyaan ini dengan menggunakan model hierarkis yang mengelompokkan ukuran perilaku ke dalam kelompok tingkat tinggi. Dimensi-dimensi dasar ini memiliki peran penting dalam menjelaskan dan memprediksi berbagai perbedaan individu dalam berbagai konteks, seperti kesehatan mental, kepuasan kerja, dan kinerja kerja.

2.2.2 Dimensi Kepribadian Model Lima Besar

Teori *Big Five Personality* atau Model Lima Besar adalah model yang digunakan untuk memahami kepribadian manusia melalui lima dimensi utama. Pengertian mengenai masing-masing dimensi kepribadian menurut McCrae & Costa (1999):

1. *Conscientiousness* (kehati-hatian): Dimensi ini berhubungan dengan seberapa terorganisir, teliti, dan bertanggung jawab seseorang. Individu dengan skor tinggi biasanya disiplin dan teratur, sedangkan yang rendah mungkin lebih impulsif dan kurang terstruktur.
2. *Agreeableness* (keramahan): Dimensi ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam berhubungan dengan orang lain. Orang yang tinggi dalam keramahan biasanya empatik, kooperatif, dan mudah bergaul, sementara yang rendah mungkin lebih egois dan kurang peduli dengan orang lain.
3. *Neuroticism* (neurotisisme): Dimensi ini berhubungan dengan stabilitas emosional seseorang. Individu dengan skor tinggi dalam neurotisisme cenderung mudah cemas, emosional, dan rentan terhadap stres. Sebaliknya, mereka yang rendah biasanya lebih tenang dan stabil secara emosional.
4. *Openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman): Dimensi ini mencerminkan sejauh mana seseorang terbuka terhadap ide-ide baru, imajinatif, dan suka mencoba hal-hal baru. Orang dengan skor tinggi biasanya kreatif dan penasaran, sementara yang rendah cenderung lebih konvensional dan kurang tertarik pada hal-hal baru.

5. *Extraversion* (ekstroversi): Dimensi ini menggambarkan seberapa sosial dan energik seseorang dalam interaksi sosial. Orang yang ekstrovert cenderung ramah, suka bergaul, dan merasa berenergi dalam situasi sosial. Sebaliknya, introvert lebih pendiam dan suka menghabiskan waktu sendiri.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor penting dalam memengaruhi tingkat produktivitas individu. Dalam penelitian mengenai teori *Person-Environment Fit* (P-E fit), Kristof-Brown *et al.*, (2005) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kesesuaian yang tinggi antara karakteristik pribadi mereka dan tuntutan pekerjaan serta budaya organisasi cenderung lebih puas dan lebih produktif. Peningkatan kecocokan antara karyawan dan lingkungan kerjanya dapat memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti hubungan sosial yang baik, dukungan dari rekan kerja, serta nilai-nilai organisasi yang sejalan dengan individu dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan diterima dalam lingkungan kerja yang positif, cenderung bekerja dengan lebih maksimal. Seperti yang dikemukakan oleh Kristof-Brown *et al.*, (2005), teori *Person-environment fit* menyarankan bahwa ketika karakteristik karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi, mereka akan mengalami tingkat kepuasan, komitmen, dan kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal bagi organisasi.

Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sunyoto (2015) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Wijayanto (2012) mengartikan lingkungan kerja adalah internal *stakeholders* merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal *stakeholders* adalah anggota

dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat memengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2015) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Sukanto *et al.*, (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Sementara itu menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Suasana yang kondusif dan fasilitas yang memadai akan menciptakan kondisi yang mendukung karyawan untuk bekerja secara lebih efisien dan termotivasi. Lingkungan kerja yang berkualitas dapat meningkatkan kegairahan kerja, menciptakan rasa nyaman, dan memperkuat hubungan antar rekan kerja. Hal ini, pada gilirannya, mendorong peningkatan kinerja karyawan, efisiensi dalam menyelesaikan tugas, serta memacu motivasi dan prestasi individu. Dengan adanya lingkungan yang mendukung, karyawan cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

2.3.2 Elemen Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua jenis utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja fisik lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara

langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan antara atau lingkungan umum dapat disebut juga lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, gangguan getaran mekanis, bau yang tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi kejadian yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan dengan sesama rekan kerja, atau dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan sekumpulan lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung terjadinya kerja sama antara atasan, bawahan, dan mereka yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan tersebut. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik antara lain:
- a. Faktor lingkungan sosial, misalnya faktor sosial yang sangat memengaruhi kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu status keluarga, jumlah anggota keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
 - b. Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin tinggi pula kewenangan dan kebebasannya dalam mengambil Keputusan.
 - c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, yaitu hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
 - d. Faktor sistem informasi, yang dapat menjamin kecepatan dan kelancaran komunikasi antar anggota melalui kerahasiaan teknis informasi dan komunikasi dapat berjalan lebih praktis dan cepat.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Karena lingkungan kerja sendiri menggambarkan dua jenis utama yang meliputinya, maka faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja juga

menggambarkan kedua jenis tersebut. Menurut Afandi (2018) faktor lingkungan kerja fisik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tata ruang kerja, meliputi keseimbangan penataan dan tata letak peralatan kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan penampilan kerja karyawan.
2. Desain pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan penghasil kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan memengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
3. Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan gangguan sangat erat kaitannya dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan pencahayaan yang sesuai sangat memengaruhi kondisi seseorang dalam melaksanakan tugasnya.
4. Tingkat privasi visual dan privasi akustik, pada tingkat pekerjaan tertentu dibutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya. Privasi yang dimaksud adalah “kebebasan pribadi” berkenaan dengan hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Privasi visual berarti kebebasan visual atau kasat mata, sedangkan privasi akustik berkaitan dengan pendengaran.

Faktor lingkungan psikis menurut Afandi (2018) faktor lingkungan psikologis merupakan hal-hal yang berkaitan dengan hubungan sosial dan organisasi, faktor lingkungan psikologis yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan akan menimbulkan stres dan ketegangan bagi karyawan, sehingga hasil yang diperoleh kurang optimal.
2. Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik terhadap kinerja kerja.
3. Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, jika hal ini terus berlanjut akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

4. Perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara kerja orang tersebut, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan pemimpin organisasi.
5. Perselisihan antar individu dan kelompok, hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif, yaitu komunikasi dalam komunikasi, kegagalan komunikasi dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya upaya positif untuk mengatasi gangguan di tempat kerja, meliputi: persaingan, masalah status dan perbedaan antar individu.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencakup berbagai aspek seperti ketepatan waktu, kinerja, kualitas pekerjaan, kehadiran, dan perilaku di tempat kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga berfungsi sebagai alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan untuk menaati peraturan (Hasibuan & Silvy 2019). Menurut Zainal (2018), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Disiplin kerja, yang mencakup perilaku yang patuh terhadap aturan dan standar organisasi, juga memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja individu. Disiplin kerja adalah bagian dari *self-regulation*, yaitu kemampuan individu untuk mengelola diri dalam mencapai tujuan dan memenuhi harapan organisasi. Ketika individu memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka akan lebih mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Robinson dan Judge (2013) dalam studi mereka menyatakan bahwa disiplin memungkinkan individu untuk menyesuaikan

perilaku mereka dengan tujuan organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Disiplin juga membantu individu untuk tetap fokus pada pekerjaan, menjaga motivasi diri, dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka.

Seperti yang dijelaskan oleh Robinson dan Judge (2013), disiplin, sebagai bentuk *self-regulation*, memungkinkan karyawan untuk menyelaraskan perilaku mereka dengan tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu. Dalam konteks ini, disiplin bukan hanya tentang kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga tentang kemampuan untuk mengatur diri sendiri guna mencapai tujuan yang lebih besar dalam pekerjaan. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, kebijakan, dan prosedur tempat kerja. Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, perilaku sesuai dengan norma perusahaan, dan pemenuhan tugas kerja sesuai standar yang ditetapkan. Disiplin kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja dapat terbagi menjadi beberapa indikator menurut Sutrisno (2009):

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap aturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja.
4. Taat terhadap peraturan lainnya yang ada di perusahaan.

2.4.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan dan manfaat disiplin kerja menurut Ma'arif & Lindawati (2012):

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
3. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.
4. Pentingnya disiplin kerja, disiplin adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2.4.3 Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

faktor yang memengaruhi kedisiplinan karyawan, menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) besarnya kompensasi dapat memengaruhi penegakan disiplin. Apabila karyawan memperoleh kompensasi yang baik, maka secara otomatis mereka akan melaksanakan disiplin kerja dengan sukarela. Berikut faktor yang memengaruhi disiplin kerja.

1. Kurangnya keteladanan pimpinan di perusahaan. Keteladanan pimpinan sangatlah penting, karena dalam lingkungan perusahaan karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakkan kedisiplinan. Misalnya, apabila aturan jam kerja adalah pukul 08.00, maka pimpinan tidak akan terlambat masuk kerja dari waktu yang telah ditetapkan.
2. Tidak adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pedoman pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana apabila tidak adanya aturan tertulis yang dapat dijadikan pedoman bersama. Karyawan akan bersedia melaksanakan kedisiplinan apabila terdapat aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan terhadap pelanggar disiplin, maka seluruh karyawan akan merasa terlindungi dan tidak akan melakukan tindakan yang serupa.
4. Kurangnya pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan dari pimpinan, sedikit banyak karyawan akan terbiasa dalam menjalankan kedisiplinan kerja.
5. Kurangnya perhatian kepada karyawan. Pemimpin yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawannya akan menciptakan kedisiplinan kerja yang baik.
6. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan-kebiasaan yang positif, misalnya sering melibatkan karyawan dalam rapat-rapat, akan mendukung terbentuknya kedisiplinan kerja.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja individu merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling memengaruhi, termasuk kepribadian, disiplin, dan lingkungan kerja. Locke dan Latham (2002) menyatakan bahwa kinerja individu sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi dan

tujuan yang jelas. Individu yang memiliki tujuan yang jelas dan motivasi yang tinggi akan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik pribadi seperti kepribadian, kondisi lingkungan kerja, serta dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan. Oleh karena itu, semakin besar tingkat kecocokan antara individu dengan pekerjaan serta lingkungan mereka, semakin besar pula kemungkinan untuk mencapai kinerja yang optimal. Seperti yang dijelaskan oleh Locke dan Latham (2002), kinerja adalah hasil dari upaya yang termotivasi untuk mencapai tujuan yang terdefinisi dengan baik. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik individu, kondisi lingkungan, dan dukungan sosial.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja keras atau ukuran keberhasilan karyawan, dan karena karyawan memiliki kualifikasi yang tepat seperti produktivitas, mereka dapat mencapai hasil yang sangat baik atau memenuhi peran dan tanggung jawabnya (Anita *et al.*, 2021). Kinerja karyawan adalah kemampuan untuk memenuhi persyaratan suatu tugas, dan tujuan tugas tersebut dapat diselesaikan tepat waktu atau pada waktu yang ditentukan tidak lebih lama dari waktu yang telah ditentukan, sehingga tujuan tersebut sesuai dengan etika dan moral perusahaan (Sitinjak *et al.*, 2021). Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan (termasuk individu dan kelompok) dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan, meliputi kemampuan, ketekunan, kemandirian, dan kemampuan memecahkan masalah secara tepat waktu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh organisasi dan diberikan secara legal sesuai moral dan etika (Busro 2018).

Menurut Armstrong & Baron (2002), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Sementara itu Mathis *et al.*, (2014), menjelaskan bahwa kinerja menurut tingkat pencapaian tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Schermerhorn (2011), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia. Kinerja didefinisikan sebagai

keberhasilan personel dalam mewujudkan sasaran strategik di empat perspektif: keuangan, *customer*, proses, serta pembelajaran dan pertumbuhan (Mulyadi, 2007). Kinerja (*performance*) dapat diartikan juga sebagai hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati dan dapat diukur (Irawan, 2002). Kinerja merupakan hasil dari kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur melalui pencapaian target atau sasaran yang ditentukan dalam pekerjaan, dengan memperhatikan sumber daya yang ada. Kinerja juga dapat dilihat sebagai hasil yang konkret, dapat diamati, dan dapat diukur secara objektif. Selain itu, kinerja tidak hanya terbatas pada hasil keuangan, tetapi juga mencakup perspektif lain seperti kepuasan pelanggan, proses kerja yang efisien, serta pembelajaran dan pertumbuhan dalam organisasi.

2.5.2 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Armstrong & Baron (2002) menyatakan bahwa, penilaian kinerja adalah proses yang sistematis untuk menilai bagaimana karyawan melaksanakan tugas mereka dan seberapa baik mereka mencapai tujuan yang ditetapkan." Kutipan ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja melibatkan evaluasi terhadap hasil kerja dan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Menurut Mathis *et al.*, (2014) penilaian kinerja berfokus pada pengukuran tingkat pencapaian tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam pekerjaan. Hal ini menekankan pentingnya penilaian berdasarkan pencapaian tujuan yang sudah jelas dan terukur. Menurut Schermerhorn (2011) penilaian kinerja merupakan proses untuk mengevaluasi kinerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhatikan sumber daya yang ada. Irawan (2002) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur sebagai hasil kerja yang konkret, dapat diamati, dan dapat diukur secara objektif. Ini mengacu pada pentingnya penilaian yang berbasis pada data yang nyata dan terukur. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang kompeten dan termotivasi untuk mencapai tujuan strategis mereka (Dessler, 2013).

2.6 Keterkaitan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam peningkatan kinerja karyawan, tentunya perusahaan sebaiknya mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepribadian merupakan hal yang penting bagi seorang pekerja, karena kepribadian dapat mencerminkan bagaimana seseorang bertingkah laku dalam keseharian dan khususnya dalam dunia kerja. Laila (2019) menyatakan kepribadian yang diukur menggunakan *Big Five Personality Traits* dapat memprediksi kinerja karyawan dengan cukup akurat. Kepribadian yang lebih konsisten dan terbuka terhadap pengalaman cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *Big Five* dapat memprediksi kinerja karyawan dengan cukup akurat. Kepribadian yang lebih konsisten dan terbuka terhadap pengalaman cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Babar *et al.*, 2020). Penelitian longitudinal menunjukkan bahwa kepribadian *Big Five* karyawan memengaruhi promosi internal di perusahaan multinasional. Kepribadian yang lebih konsisten dan terbuka terhadap pengalaman cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Kordsmeyer *et al.*, 2024).

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2003), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan secara signifikan. Faktor-faktor seperti hubungan antar kolega, kondisi fisik tempat kerja, dan dukungan manajemen berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang positif dan produktif.

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri *et al.*, (2015), menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin tinggi kinerja yang mereka tunjukkan. Disiplin kerja yang baik mencakup kepatuhan terhadap aturan perusahaan, waktu kerja yang tepat, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Jayanti, 2021).

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penelitian ilmiah yang akan dilakukan karena penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian seseorang penulis. Berikut merupakan Tabel 2.1 menjelaskan secara sistematis penelitian terdahulu yang diambil dari berbagai jurnal yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Perbedaan
Pratiwi & Nugrohose (2018)	Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kepribadian terhadap kerjasama tim, dan adanya pengaruh signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.	Penelitian Pratiwi & Nugrohose (2018) difokuskan pada bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada bagaimana variabel kepribadian, lingkungan kerja, disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.
Nurlaela (2019)	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT Hadji	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Neuroticism</i> , <i>Openness</i> , <i>Extraversion</i> , dan <i>Agreeableness</i> , berpengaruh positif	Penelitian Nurlaela (2019) difokuskan pada bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap kinerja karyawan. dengan objek penelitian karyawan PT Hadji Kalla Cabang Bulukumba.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Perbedaan
	Kalla Cabang Bulukumba: Pendekatan <i>Big Five Personality</i>	terhadap kinerja karyawan, namun <i>Conscientiousness</i> merupakan pengecualian.	Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada bagaimana variabel kepribadian, lingkungan kerja, disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.
Lestary & Chaniago (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.	Penelitian Lestary & Chaniago (2018) difokuskan pada bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada bagaimana variabel kepribadian, lingkungan kerja, disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.
Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Penelitian Nabawi (2019) difokuskan pada bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada bagaimana variabel kepribadian, lingkungan kerja, disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.
Hasibuan & Silvya (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian Hasibuan & Silvya (2019) difokuskan pada bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada bagaimana variabel kepribadian, lingkungan kerja, disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Sumber: Data Peneliti (2025)

2.8 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran berfokus pada hubungan antara dimensi kepribadian, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor-faktor psikologis (kepribadian), lingkungan kerja (baik fisik maupun non-fisik), serta disiplin kerja dapat memengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja ini mengukur sejauh mana karyawan berhasil mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Penilaian kinerja tidak hanya melihat hasil akhir, tetapi juga bagaimana proses pencapaian tersebut dilakukan, termasuk efisiensi, kualitas kerja, dan kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Kinerja karyawan adalah faktor utama dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi berkontribusi pada pencapaian visi dan misi perusahaan (Mathis *et al.*, 2014). Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu waktu yang telah ditentukan, efektivitas, dan kemandirian.

Kepribadian individu memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja, bagaimana mereka menangani stres, serta seberapa baik mereka beradaptasi dengan tantangan yang ada. Faktor-faktor ini secara langsung memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja (Roberts, 2008). Big Berdasarkan hasil penelitian yang diteliti oleh Laila (2019) kepribadian yang diukur menggunakan *Big Five Personality Traits* dapat memprediksi kinerja karyawan dengan cukup akurat. Kepribadian yang lebih konsisten dan terbuka terhadap pengalaman cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Costa dan McCrae (1999) mengembangkan model *Big Five*, yang terdiri dari lima dimensi kepribadian utama yang memengaruhi perilaku individu dalam pekerjaan. Kelima dimensi tersebut adalah: Kesadaran (*conscientiousness*), keramahan (*agreeableness*), neurotisme (*neuroticism*), keterbukaan (*openness*), dan ekstrasversi (*extraversion*).

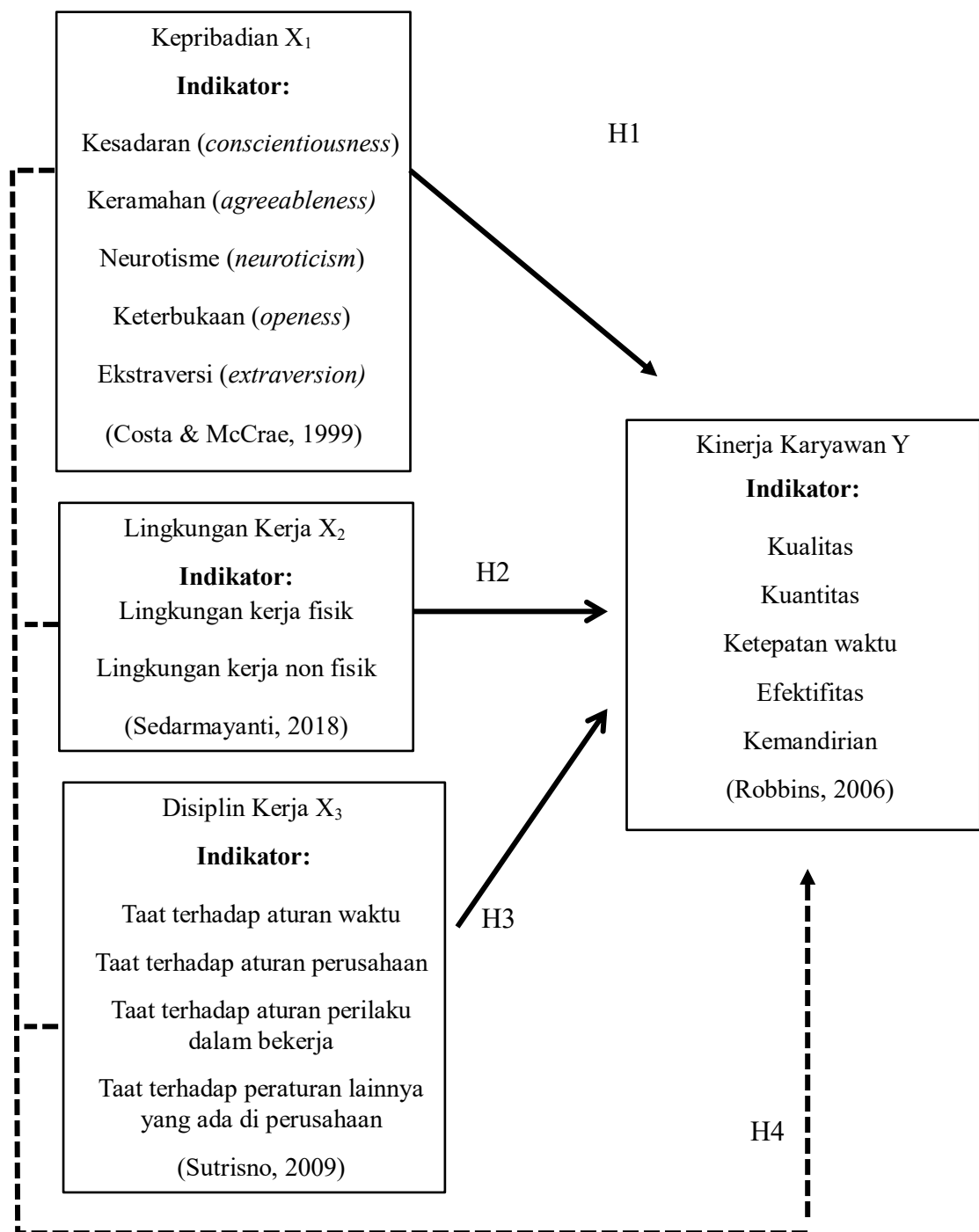
Selain dimensi kepribadian, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2006), lingkungan kerja yang positif, yang mencakup dukungan dari atasan, hubungan yang baik antar rekan kerja, dan budaya perusahaan yang inklusif, akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Selain dimensi kepribadian, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2006), lingkungan kerja yang positif, yang mencakup dukungan dari atasan, hubungan yang baik antar rekan kerja, dan budaya perusahaan yang inklusif, akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini kemudian berdampak langsung pada kinerja mereka. Berdasarkan Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi tempat kerja. Sementara lingkungan kerja non-fisik melibatkan faktor sosial dan psikologis. Kedua aspek ini saling mendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk mengikuti, menghormati, dan mematuhi semua peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas serta efisiensi dalam bekerja (Hasibuan, 2016). Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku karyawan dalam mengikuti aturan yang ada di perusahaan, baik dalam hal waktu, prosedur, maupun etika kerja. Dalam jurnal Sutrisno (2009), terdapat beberapa elemen disiplin kerja yaitu: taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, dan taat terhadap peraturan lainnya yang ada di Perusahaan.

Kerangka pemikiran ini menggambarkan bahwa dimensi kepribadian individu, lingkungan kerja fisik dan non-fisik, serta tingkat ketaatan terhadap aturan perusahaan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Kepribadian yang baik akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan

lingkungan kerja dan menjalankan tugas mereka. Lingkungan yang mendukung dan kondusif akan memperkuat kualitas kerja, sementara ketaatan terhadap aturan perusahaan akan memastikan bahwa semua individu bekerja sesuai dengan prosedur dan standar yang ditetapkan, meningkatkan produktivitas dan efektivitas secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi hubungan yang signifikan antara faktor-faktor kepribadian X_1 , lingkungan kerja X_2 , dan disiplin kerja X_3 terhadap kinerja karyawan Y . Ketiga variabel ini saling memengaruhi dan berinteraksi dalam menentukan tingkat efektivitas serta produktivitas karyawan di tempat kerja. Hubungan ini dapat dilihat melalui kerangka berpikir yang menggambarkan bagaimana masing-masing faktor tersebut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal bagi karyawan dalam organisasi atau perusahaan.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber: (Costa & McCrae, 1999; Sedarmayanti 2001; Sutrisno 2009; Robbins 2006)

Keterangan :
 —————> : Secara Parsial
 - - - - -> : Secara Simultan

2.9 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Pengertian hipotesis tersebut adalah untuk hipotesis penelitian. Sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi melalui data (statistik) (Sugiyono 2023). Dalam pengujian ini diperlukan adanya pembuktian untuk memvalidasi kebenaran dari hipotesis tersebut. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho₁: Kepribadian tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang.

Ha₁: Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang.

Ho₂: Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang.

Ha₂: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang.

Ho₃: Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang.

Ha₃: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang.

Ho₄: Kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang.

Ha₄: Kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Karang.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara beberapa variabel. Penelitian eksplanatori tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga mencari alasan mengapa fenomena tersebut terjadi (Saunders *et al.*, 2016). Menurut Sugiyono (2023) penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel tersebut diambil. Dalam penelitian ini digunakan desain kausal untuk menguji hubungan antara variabel sebab-akibat sehingga menghasilkan variabel bebas X dan variabel terikat Y (Sugiyono, 2023). Penelitian ini menjelaskan hubungan variabel independen kepribadian X_1 , lingkungan kerja X_2 , disiplin kerja X_3 , dan variabel dependen kinerja karyawan Y.

3.2 Sumber Data

Data adalah semua keterangan seseorang yang dijadikan responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik maupun dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian. Sumber data yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer. Data primer merupakan data utama yang diperoleh langsung dari sumber asli seperti responden dan informan, data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan teknik yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.
2. Data Sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Data ini diperoleh melalui yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, misalnya literatur terkait, majalah, internet, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2023) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner akan diberikan secara langsung kepada responden yang merupakan karyawan di BRI KC Tanjung Karang, Bandar Lampung.

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. menurut Sugiyono (2023) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur oleh peneliti akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Instrumen dalam penelitian yang menggunakan skala *likert* dibuat dalam bentuk *checklist* maupun pilihan ganda. Indikator dari variabel yang terukur tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan yang akan dijawab oleh responden.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran *Likert*

Pilihan jawaban	Skor Jumlah Jawaban
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: Sugiyono (2023)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2023).

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan di perusahaan BRI KC Tanjung Karang, Bandar Lampung yang berjumlah 182 orang. Karyawan tersebut terdiri dari berbagai jabatan, usia, jenis kelamin, dan departemen, yang memungkinkan penelitian ini untuk melihat hubungan antara dimensi kepribadian, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, populasi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat heterogen, yang mencakup berbagai karakteristik yang relevan untuk analisis. Lampiran populasi karyawan BRI KC Tanjung Karang sebagai berikut:

Tabel 3.2 Populasi Karyawan BRI KC Tanjung Karang

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1 orang
2	Supervisor	15 orang
3	Associate Marketing / Mantri / Tenaga Pemasar	62 orang
4	Pelaksana Administrasi Kredit Usaha Rakyat (PA KUR)	12 orang
5	Petugas operasional kredit	8 orang
6	Petugas layanan Administrasi Kredit	36 orang
7	Customer Service	6 orang
8	Teller	6 orang
9	Petugas Operasional BRI Dokumen (BRIMEN)	4 orang
10	Satpam	8 orang
11	Office Boy	4 orang
12	Petugas operasional SLP	7 orang
13	Manager SLP	1 orang
14	Petugas operasional transaksi Dana Jasa	6 orang
15	Petugas operasional IT	3 orang
16	Petugas operasional Logistik	2 orang
17	Petugas operasional SDM	1 orang

Sumber: BRI Kantor Cabang Tanjung Karang, (2025)

3.5.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan sampling *Slovin* sensus atau sampling seluruh populasi, di mana seluruh anggota populasi yang ada (182 orang) diikutsertakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Keputusan untuk menggunakan sampling sensus juga didasarkan pada pertimbangan bahwa dengan melibatkan seluruh karyawan, hasil penelitian ini dapat mencerminkan pandangan dan perilaku seluruh populasi dalam perusahaan tersebut, yang mendukung validitas dan ketepatan hasil yang diperoleh. Untuk menghitung ukuran sampel dengan rumus *Slovin*, jika populasi totalnya adalah 182 orang dan margin of error yang diinginkan adalah 10% (0.1), rumus *Slovin* digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan besarnya sampel.

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

Rumus 3.1 Slovin Method

Sumber: Slovin (1960)

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Populasi

E = Margin Error

Dari rumus *Slovin* tersebut maka di dapatkan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{182}{1 + 182(10\%)^2} = 64.5$$

Berdasarkan dari perhitungan rumus *slovin* tersebut maka diperoleh hasil sampel yang digunakan sebanyak 64,5 responden, digenapkan menjadi 65 responden

3.6 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

3.6.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual digunakan sebagai batasan terhadap masalah-masalah variabel untuk dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian ini untuk memudahkan proses penelitian. Definisi konseptual pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Kepribadian. Kepribadian merujuk pada perbedaan individu dalam pola karakteristik yang mencakup cara berpikir, merasakan, dan berperilaku. Salah satu teori yang paling diterima untuk menjelaskan kepribadian adalah model Lima Faktor (*Big Five Personality*), yang mencakup lima dimensi utama: keterbukaan terhadap pengalaman (*openness*), ketelitian (*conscientiousness*), ekstrasversi (*extraversion*), kesepakatan (*agreeableness*), dan neurotisisme (*neuroticism*) (Costa & McCrae, 1999).
- b. Disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku dalam mematuhi aturan, waktu, dan tanggung jawab di tempat kerja. Ini mencakup ketepatan waktu, ketaatan terhadap kebijakan, dan konsistensi dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2009).
- c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merujuk pada semua aspek fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi pengalaman dan interaksi individu di tempat

kerja. Faktor-faktor ini bersama-sama berperan dalam memengaruhi kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan (Sedarmayanti, 2018).

- d. Kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh individu yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi dalam memberikan kontribusi ekonomi bagi organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi (Robbins, 2006).

3.6.2 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2023) indikator atau batasan dari variabel yang akan diteliti. Keberadaan operasional variabel dalam penelitian ini sangat diperlukan karena di dalamnya menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, indikator, konsep dan skala pengukuran dari setiap variabel yang akan mempermudah dalam pengujian hipotesis dengan alat bantu dapat dilakukan dengan benar serta menghindari perbedaan persepsi. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kepribadian (<i>Big Five Personality Theory</i>) (X ₁)	Kepribadian. Kepribadian merujuk pada perbedaan individu dalam pola karakteristik yang mencakup cara berpikir, merasakan, dan berperilaku. Salah satu teori yang paling diterima untuk menjelaskan kepribadian adalah model Lima Faktor (<i>Big Five Personality</i>), yang mencakup lima dimensi utama: keterbukaan terhadap pengalaman (<i>openness</i>), ketelitian (<i>conscientiousness</i>), ekstrasversi (<i>extraversion</i>), keramahan, (<i>agreeableness</i>), dan neurotisisme (<i>neuroticism</i>) (Costa & McCrae, 1999).	<i>Big Five</i> adalah teori lima dimensi utama dalam teori kepribadian yang digunakan untuk menggambarkan variasi perilaku manusia. teori ini dapat mengukur kepribadian dalam berbagai bidang seperti psikologi, pekerjaan, dan pendidikan. Teori ini terbukti ilmiah dan valid dalam menggambarkan perbedaan kepribadian individu.	<i>Conscientiousness</i>	Bertanggung jawab	1. Menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab	<i>Likert</i>
				Terorganisir dalam bekerja	2. Cenderung terorganisir dan teliti.	
			<i>Agreeableness</i>	Senang membantu orang lain	1. Suka membantu orang yang sedang kesulitan.	<i>Likert</i>
				Mudah bekerja sama	2. Cenderung menghindari konflik	
			<i>Neuroticism</i>	Kestabilan emosional	1. Stabil secara emosional,	<i>Likert</i>
				Tetap tenang meski dibawah tekanan	2. Tetap tenang meski berada dibawah tekanan	
			<i>Openness</i>	Terbuka terhadap ide baru	1. Suka mengeksplorasi ide-ide baru.	<i>Likert</i>
				Suka mencoba hal baru	2. Cenderung tertarik mencoba hal baru.	
			<i>Extraversion</i>	Suka bersosialisasi	1. Suka berinteraksi dan bersosialisasi.	<i>Likert</i>
				Senang berada di Tengah keramaian	2. Cenderung menikmati saat berada di tengah keramaian.	
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merujuk pada semua aspek fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi pengalaman dan interaksi individu di tempat kerja. Faktor-faktor ini bersama-sama berperan dalam memengaruhi kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan (Sedarmayanti, 2018).	Lingkungan kerja adalah segala faktor fisik (seperti kondisi ruang dan fasilitas), sosial (seperti hubungan antar karyawan), dan psikologis (seperti stres dan kepuasan kerja).	Lingkungan kerja fisik	Fasilitas kantor	1. Fasilitas kantor yang memadai.	<i>Likert</i>
				Sirkulasi, dan suhu ruang	2. Sirkulasi udara, dan suhu ruangan yang nyaman.	
				Pencahayaan	3. Pencahayaan yang baik.	
			Lingkungan kerja non fisik	Hubungan antar karyawan	1. Lingkungan kerja yang saling menghargai.	<i>Likert</i>
				Kerjasama antar karyawan	2. Kerjasama antar rekan kerja tanpa kesenjangan status jabatan.	
				Penghargaan terhadap karyawan	3. Penghargaan atas kontribusi karyawan.	

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku dalam mematuhi aturan, waktu, dan tanggung jawab di tempat kerja. Ini mencakup ketepatan waktu, ketaatan terhadap kebijakan, dan konsistensi dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2009).	Disiplin kerja adalah sikap karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, waktu, dan standar kerja di perusahaan.	Taat terhadap aturan waktu	1. Konsisten hadir sesuai jam masuk 2. Menggunakan waktu kerja dengan efektif tanpa menunda-nunda pekerjaan.	Likert
			Taat terhadap aturan Perusahaan	1. Mematuhi kebijakan dan prosedur Perusahaan. 2. Mengikuti peraturan keselamatan dan keamanan.	Likert
			Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	1. Menjaga sikap profesional dan sopan. 2. Menghindari tindakan merugikan Perusahaan.	Likert
			Taat terhadap peraturan lainnya yang ada di perusahaan	1. Mengikuti arahan pimpinan dalam mencapai target perusahaan. 2. Menjaga etika di tempat kerja.	Likert
Kinerja karyawan (Y ₁)	Kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh individu yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi dalam memberikan kontribusi ekonomi bagi organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi (Robbins, 2006).	Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas yang dilakukan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik hasil kerja karyawan memenuhi harapan dan tujuan perusahaan dengan cara yang optimal, efisien, dan tepat waktu.	Kualitas	1. Mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik. 2. Akurasi hasil pekerjaan sesuai standar.	Likert
			Kuantitas	1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target. 2. Mampu mengerjakan beberapa pekerjaan secara bersamaan.	Likert
			Ketepatan waktu	1. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. 2. Menyelesaikan Laporan atau Dokumen sesuai <i>deadline</i> .	Likert
			Efektivitas	1. Memiliki kemampuan <i>problem solving</i> yang baik pada saat bekerja. 2. Mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan maupun tulisan.	Likert
			Kemandirian	1. Mampu menyelesaikan tugas dengan mandiri. 2. Mampu bekerja mandiri tanpa pengawasan dan bantuan.	Likert

Sumber: data peneliti (2025)

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pada dasarnya, uji validitas mengukur sah atau tidaknya setiap pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam penelitian (Darma, 2021). Oleh karena itu, uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat menghasilkan data yang valid. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (koefisien korelasi antara skor item dan skor total) dengan r_{tabel} . Derajat kebebasan (dk) dalam pengujian ini dihitung dengan rumus $n - 2$, di mana n adalah jumlah sampel yang digunakan berjumlah 30. Jika nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , maka item pada instrumen tersebut dapat dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} , maka item tersebut dianggap tidak valid. Salah satu metode yang digunakan dalam pengujian validitas instrumen penelitian adalah dengan menggunakan rumus *Pearson's Product Moment Correlation*, dengan cara menguji yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Rumus 3.2 *Pearson's Product Moment Correlation*

Sumber: Sugiyono (2023)

Keterangan:

- r_{xy} = Angka indeks korelasi antara variabel x dan y
- x_i dan y_i = Nilai individu dari variabel x dan y
- n = Jumlah responden
- x = Jumlah seluruh nilai x
- $\sum y$ = Jumlah seluruh nilai y
- $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara nilai x dan y

Adapun aturan untuk menguji validitas suatu kuesioner menurut Darma (2021) kriteria pengujian Uji Validitas sebagai berikut:

- Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen penelitian dikatakan valid.
- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen penelitian dikatakan invalid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2023), reliabilitas mengacu pada konsistensi atau ketepatan hasil pengukuran yang diperoleh dari suatu instrumen atau tes. Dengan kata lain, reliabilitas mengukur sejauh mana hasil yang diperoleh dapat diulang jika tes tersebut diberikan lagi dalam kondisi yang serupa. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan metode *cronbach's Alpha* menggunakan perangkat lunak SPSS 24 sebagai penentu validitas dan reliabilitas masing-masing instrumen. Jika nilainya lebih besar dari 0,60 maka kuesioner penelitian dikatakan reliabel dari masing-masing variabel yang ditentukan menggunakan *software* SPSS. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Rumus 3.3 Cronbach's Alpha

Sumber: Sugiyono (2023)

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir/item

V_t^2 : Varian total

3.8 Teknik Analisis Data

Daftar kuesioner yang telah dijawab oleh responden bisa disebut dengan dokumen. Dari dokumen tersebut akan dilakukan penyuntingan dan pengkodean. Sebelum dilakukan pengkodean, dokumen akan dipindahkan ke dalam lembar kerja atau tabulasi yang selanjutnya akan dibuat menjadi tabel untuk menunjukkan hubungan antar fenomena yang terjadi. Pengolahan data merupakan langkah penting dalam penelitian yang melibatkan beberapa tahap untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis yang efektif. Menurut Sugiyono (2023), dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi

data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2023), teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat beberapa dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif, dan statistik inferensial. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2023). Statistik deskriptif adalah metode untuk menganalisis data yang terkumpul dengan memberikan gambaran atau deskripsi tentang data tersebut tanpa membuat kesimpulan yang bersifat umum. Muatan yang menggunakan deskriptif pada penelitian ini ialah berupa kerarakteristik dari responden yaitu seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan jabatan. Data statistik deskriptif dapat diperoleh dari kuesioner dan disajikan dalam bentuk grafik, diagram, atau angka-angka seperti mean, median, dan modus.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan Statistik Parametris, antara lain dengan menggunakan t-test untuk satu sampel, korelasi dan regresi, analisis varian dan t-test untuk dua sampel. Penggunaan Statistik Parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas data (Sugiyono, 2023). Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Salah satu metode yang digunakan adalah *normal probability plot* (*P-Plot*). Jika titik-titik pada grafik *P-Plot* terletak dekat dengan garis diagonal, data dianggap normal. Sebaliknya, jika titik-titik menyimpang jauh dari garis, data tidak berdistribusi normal. Normalitas yang baik mendukung validitas model regresi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah uji yang ditujukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik tidak memiliki korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2018). Korelasi antar variabel bebas dapat dideteksi dengan menggunakan *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) . Pedoman untuk menilai multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01, maka model dianggap terbebas dari multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 atau nilai *tolerance* kurang dari 0,01, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas dalam model.

3. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, sehingga dapat dikatakan model tersebut heteroskedastisitas (Wardhana dkk., 2015). Uji Heteroskedastisitas merupakan metode analisis yang digunakan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians residual (kesalahan prediksi) pada model regresi. Dalam sebuah model regresi yang ideal, varians residual harus konstan (homoskedastisitas). Apabila terdapat ketidaksamaan varians residual, yang disebut heteroskedastisitas, maka hasil estimasi koefisien regresi dapat menjadi tidak efisien dan dapat memengaruhi validitas model. Untuk mendeteksi apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak, salah satu metode yang digunakan adalah *scatter plot*, yaitu grafik yang menggambarkan hubungan antara nilai residual dan nilai prediksi. Berdasarkan pola yang terbentuk pada grafik tersebut, keputusan diambil sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik pada *scatter plot* membentuk pola tertentu, seperti bergelombang (melebarnya dan kemudian menyempit), maka hal ini menunjukkan bahwa terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Varians residual tidak konstan, yang mengindikasikan adanya masalah pada model.
- b. Jika titik-titik pada *scatter plot* tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah sumbu Y, maka dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Ini menunjukkan bahwa varians residual konstan, dan model regresi dapat dianggap baik dari segi asumsi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2023) pada korelasi ganda dapat dilanjutkan dengan regresi ganda. Regresi linear berganda adalah suatu model yang melibatkan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model ini digunakan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi untuk menganalisis hubungan dari ketiga variabel independen yaitu kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Analisis data menggunakan model regresi berganda dengan persamaan yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Rumus 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: Sugiyono (2023)

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

X_1 : Kepribadian

X_2 : Lingkungan kerja

X_3 : Disiplin kerja

e : *Error term*

3.8.4 Uji Hipotesis

Untuk memahami hubungan antara dua variabel dalam penelitian, dilakukan proses pengujian hipotesis. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2023), hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Pengertian hipotesis tersebut adalah untuk hipotesis penelitian. Sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari

sampel penelitian (statistik). Proses ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam hasil penelitian menunjukkan perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan hipotesis awal. Dalam pengujian hipotesis, terdapat dua jenis pernyataan yang diuji, yaitu sebagai berikut:

- a. Hipotesis nol (H_0): Menyatakan bahwa tidak ada hubungan atau perbedaan signifikan antara variabel yang dianalisis.
- b. Hipotesis alternatif (H_a): Menyatakan adanya hubungan atau perbedaan signifikan antara variabel yang diuji.

Melalui analisis statistik, data diuji untuk menentukan apakah terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol. Jika hasil analisis menunjukkan dukungan yang cukup, maka hipotesis nol akan ditolak dan hipotesis alternatif dianggap benar. Adapun dua jenis pengujian yang dilakukan dalam uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t merupakan metode statistik yang umum digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata kelompok-kelompok ini. Hasil penelitian uji t menunjukkan apakah ada perbedaan yang signifikan antara kelompok-kelompok yang dibandingkan, dan jika demikian penelitian tersebut dapat membahas implikasi hasil tersebut dalam konteks penelitian dan mungkin memberikan rekomendasi atau kesimpulan yang sesuai (Wahyudi *et al.*, 2023). Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji parsial akan diterapkan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel, kepribadian X_1 , lingkungan kerja X_2 , dan disiplin kerja X_3 secara masing-masing terhadap variabel kinerja karyawan Y , dengan rumus uji parsial sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.5 Uji t

Sumber: Sugiyono (2023)

Keterangan:

t : t_{hitung} yang selanjutnya disesuaikan dengan t_{tabel}

n : Jumlah sampel

r : Korelasi parsial yang ditentukan

r^2 : Koefisien determinasi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menetapkan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05, yang setara dengan tingkat kepercayaan 95%, serta derajat kebebasan (dk) yang dihitung menggunakan rumus $dk = (n - k - 1)$, di mana k adalah jumlah variabel regresi dan n adalah jumlah observasi (ukuran sampel). Dalam uji t , hipotesis yang diuji terdiri dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1 atau H_a). Proses pengujian secara parsial atau uji t dilakukan melalui serangkaian langkah-langkah berikut:

- a. H_0 : Variabel kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. H_a : Variabel kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil t_{hitung} dapat dilihat pada *output* koefisien dari hasil analisis linier berganda dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ artinya H_a ditolak, jika angka signifikansi hasil riset $> 0,05$, berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan.
- b. H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya H_a diterima, jika angka signifikansi hasil riset $< 0,05$, berarti hubungan kedua variabel signifikan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan atau uji F adalah uji yang digunakan untuk melihat variabel bebas secara bersama-sama memengaruhi variabel terikat. (Ghozali, 2018). Uji F dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05, yang setara dengan tingkat kepercayaan 95%. Derajat kebebasan dihitung dengan pembilang $dk_1 = (k - 1)$ dan penyebut $dk_2 = (n - k)$, di mana k merupakan jumlah koefisien dalam model regresi linear, dan n adalah jumlah total observasi. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap F_{tabel} . Perbandingan dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Rumus 3.6 Uji F

Sumber: Sugiyono (2023)

Keterangan:

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

Pengujian ini dilakukan dengan menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1 atau H_a). Proses pengujian dilakukan melalui uji simultan atau uji F dengan langkah-langkah tertentu untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- a. H_0 : Variabel kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. H_a : Variabel kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F dapat diperoleh dari *output* ANOVA dalam analisis regresi linear berganda dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, yang berarti tidak ada variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, yang berarti semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan sebuah nilai yang menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi dan diakibatkan oleh variabel lainnya. Pada dasarnya analisis koefisien determinasi merupakan proses uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ningsih & Dukalang, 2019). Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu ukuran statistik yang menggambarkan seberapa besar proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam sebuah model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih besar dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen. Berikut ini

merupakan pedoman dalam menentukan interpretasi terhadap koefisien determinasi.

Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2023)

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian kepada karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung terkait pengaruh kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepribadian (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif dimensi kepribadian seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Berdasarkan penilaian responden, variabel kepribadian menunjukkan nilai setuju/tinggi, dengan indikator dominan berada pada aspek keramahan (*agreeableness*).
2. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan baik dari sisi fisik maupun nonfisik maka kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat. Berdasarkan penilaian responden, lingkungan kerja nonfisik (hubungan sosial, komunikasi, dan dukungan dari atasan/rekan kerja) dan lingkungan kerja fisik (fasilitas, suhu ruang, dan sirkulasi udara). Berdasarkan penilaian responden, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai setuju/tinggi, dengan indikator dominan berada pada aspek lingkungan kerja fisik.
3. Disiplin kerja (X3) secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki oleh individu, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Berdasarkan penilaian responden, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai

setuju/tinggi, dengan indikator dominan berada pada aspek taat terhadap peraturan lainnya yang ada di perusahaan.

4. Kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang. Artinya, ketiga variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) menunjukkan bahwa 47% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Berdasarkan penilaian responden, variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai setuju/tinggi, dengan indikator dominan berada pada aspek ketepatan waktu dan pencapaian target kerja.

5.2 Saran

Pada penelitian ini memiliki batasan penelitian hanya pada karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung, sehingga hasilnya terbatas pada populasi yang diteliti, dan tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh karyawan BRI di berbagai wilayah. Selain itu, faktor lain seperti lama bekerja, dan usia memengaruhi hasil penelitian ini, terutama dalam indikator dari variabel kinerja yaitu kemandirian. Namun, faktor tersebut tidak dijadikan fokus utama dalam analisis, sehingga menjadi keterbatasan. Berdasarkan dari hasil analisis dan batasan penelitian diatas, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Saran Praktis

Untuk Perusahaan:

Disarankan bagi BRI Kantor Cabang Tanjung Karang, agar aspek kepribadian dipertimbangkan dalam proses rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia, misalnya melalui asesmen psikologis, pelatihan pengendalian emosi, serta pengembangan karakter kerja positif. Mengingat bahwa dimensi kepribadian terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan upaya tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan komunikasi, penguatan budaya kerja yang suportif, serta peningkatan keterbukaan antara atasan dan bawahan. Selain itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja nonfisik juga perlu menjadi perhatian, mengingat hubungan interpersonal, komunikasi, dan suasana kerja memiliki kontribusi besar terhadap kinerja. Di sisi lain, disiplin kerja yang terbukti signifikan terhadap kinerja perlu diperkuat melalui penerapan sistem *reward and punishment*

yang konsisten serta pelatihan mengenai etos kerja, integritas, dan tanggung jawab guna membentuk kesadaran disiplin secara internal di kalangan karyawan.

Untuk Manajemen dan HRD Perusahaan:

Perusahaan disarankan untuk memperhatikan karakteristik kepribadian karyawan, baik dalam proses rekrutmen maupun pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan yang mendorong peningkatan pengelolaan emosi dan tanggung jawab kerja dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung kolaborasi, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan termotivasi. Penerapan disiplin kerja yang konsisten, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas, juga menjadi faktor penting dalam mendorong tercapainya kinerja optimal. Kegiatan seperti assessment psikologis, pelatihan pengendalian emosi, pengembangan karakter kerja positif, perbaikan lingkungan kerja, serta penguatan disiplin kerja dapat saling melengkapi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Saran Teoretis

- a. Penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam atau menambahkan faktor lain seperti menjadikan faktor usia, dan masa jabatan sebagai karakteristik utama, model pengembangan ataupun sebagai variabel moderasi.
- b. Mengingat penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang digunakan, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas jumlah sampel agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat digeneralisasi dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Penerbit Reka Cipta, 18-69.
- Amini, A. (2022). Work Motivation And Work Discipline On Teachers' Performance In State Vocational Schools. Vol 14. No 2.
- Anita, & Ariyanto, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Astra Buana Dimasa Work from Home. *Skripsi Universitas Mercu Buana Repository*.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2002). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. Kogan Page.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480.
- Babar, M., & Tahir, M. (2020). The Effects of Big Five Personality Traits on Employee Job Performance Among University Lecturers in Peshawar City. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 2(1), 43-503.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Indeks ketimpangan gender 2022: Volume 1*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung. (2020). *Lampung dalam Angka*. Bandar Lampung: BPS Lampung.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., & Mount, M. K. (1998). *The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis*. *Personnel Psychology*, 41(1), 1-28.
- Bank Rakyat Indonesia. (2018). *Membangun Negeri Melalui Integrated Banking Solution dan Transformasi UMKM: Laporan Tahunan 2017*. Jakarta: PT Bank Rakyat Indonesia.
- BRI. (2023). *At a glance*. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Diakses dari https://www.ir-bri.com/at_a_glance.html

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1999). *A five-factor theory of personality*. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 139-153). Guilford Press.
- Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS: Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R²*. iGUEPEDIA.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Elvis, & Setiawan, I. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 7(2), 218–227.
- Geng, C. (2024, November 27). *What are personality traits? Definition, types, and examples*. Medically reviewed by Tiffany Taft, PsyD. Medical News Today.
- Goleman, D. (2006). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Guerin, I. R. (2024). *Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI KC Cirebon Kartini*. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(3), Juli.
- Halim, F., Vionika, A., & Ningrum, F. S. (2023). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Kota Palembang*. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen dan Administrasi*, 5(1), 38–45.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mewah Indah Jaya Binjai*. *Skripsi Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, (hal 94)
- Indriani, D. (2017). *Good corporate governance and its impact on performance improvement*. *Journal of Business Ethics and Governance*, 22(4), 57-67.
- Irawati. (2025). *Daya beli lesu, BI ingatkan risiko perlambatan kredit*. Infobanknews.<https://infobanknews.com/daya-beli-lesu-bi-ingatkan-risiko-perlambatan-kredit/>
- Jayanti, S. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Skripsi Universitas Mercu Buana*.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). *The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.),

- Handbook of Personality: Theory and Research (Vol. 2, pp. 102-138).
- Kaiser, T., Del Giudice, M., & Booth, T. (2020). *Global sex differences in personality: Replication with an open online dataset*. *Frontiers in Psychology*, 11, 1843.
- Kontan. (2025). *Ini penyebab kinerja laba bank swasta unggul bank BUMN di Semester I-2025*. <https://keuangan.kontan.co.id/news/ini-penyebab-kinerja-laba-bank-swasta-ungguli-bank-bumn-di-semester-i-2025>
- Kordsmeyer, T. L., Speer, A. B., Wilms, R., & Kurz, R. (2024). Longitudinal Effects of Employees' Big Five Personality Traits on Internal Promotions Differentiated by Job Level in a Multinational Company. *Journal of Business and Psychology*.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). *Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit*. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Laila, N. (2019). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hadji Kalla Cabang Bulukumba: Pendekatan Big Five Personality. *Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Leonita, D. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung* (Tesis, Universitas Lampung). Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–104.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation*. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Efendi, B. (2020). Pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi kasus pada karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2014). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Ng, E. S., & Feldman, D. C. (2012). *Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data*. *Personnel Psychology*, 65(4), 821–858.
- Oh, I., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J., Heo, C., & Shin, K. (2014). Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of person–environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99–152.

- Pratama, F. D., Sudarwati, & Hamidah, R. A. (2023). Pengaruh kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen & Pendidikan (JUMANDIK)*, 1(3), 237–241
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63–72.
- PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. (2025). *Laporan Keberlanjutan 2024* [Sustainability Report].
- Putri, S. W., Rodhiyah, R., & Nugraha, H. S. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja fisik, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma, Tbk. Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 254–261.
- Qistontiniyah, A. S. (2023). *Implementasi pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Tanjung Jember* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember]. Digital Library UIN KHAS Jember.
- Rahmawanti, N. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Skripsi*, Universitas Brawijaya.
- Rahayu, N. E., & Utama, D. B. (2022). Strategi pengembangan SDM di BRI: Pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kualitas layanan dan inovasi. *Jurnal Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, 10(2), 123-135.
- Ratna, R., Halim, A., & Harahap, N. J. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu)*. Universitas Labuhanbatu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen. Seminar Nasional Fakultas Ekonomi dan Sains Teknologi (SINERGITEK), 1(1).
- Ricky Montolalu, 2016. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi Sulawesi Utara. *jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 4 No. 1 2016, Hal. 1318-1329.
- Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). *Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies*. *Psychological Bulletin*, 132(1), 1–25.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behaviour*. New Jersey, Prentice Hall.

- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Santrock, J. W. (2011). *Life-span development* (13th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1).
- Sedarmayanti, M. (2018). *Sumber daya manusia dan manajemen organisasi* (10th ed.). Refika Aditama.
- Sekiguchi, T. (2004). The Influence of Person-Organization Fit on Employee Attitudes: A Comparative Study of Japanese and U.S. Employees. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 213-227.
- Sitopu, Y. B. (2021). Golden Ratio Of Human Resource Management, Vol.1, Issue 2.
- Slovin, M. (1960). *Formula for Sample Size Determination*. *International Journal of Social Research*, 1(1), 34-43.
- Smith, J. (2020). The Five-Factor Model of Personality: Consensus and Controversy. Dalam P. J. Corr & G. Matthews (Eds.), *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*. Cambridge University Press. (hlm. 129-141). Soto, C. J. (2018). Big Five personality traits. Department of Psychology, Colby College.
- Subianto, T., Waris, A., & Suwondo, J. P. (2020). *Dampak Penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR) terhadap Kinerja Keuangan pada Bank Pemerintah (BUMN) di Indonesia*. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(1).
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (219-220, 131, 134)
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tebay, V. (2021). *Perilaku organisasi* (Cetakan pertama). Group Penerbitan CV Budi Utama. Deepublish.
- Tim Redaksi II. (2025, Mei 16). *BRI hadirkan berbagai inovasi produk dan layanan untuk memberdayakan UMKM di era krisis global*. *Onlinekini.id*.

- Vaportzis, E., Giatsi Clausen, M., & Gow, A. J. (2017). *Older adults perceptions of technology and barriers to interacting with tablet computers: A focus group study*. *Frontiers in Psychology*, 8, 1687.
- Wahyudi, A., Idris, M., & Abidin, R. (2023). *Tren dan isu penelitian uji-t dan chi kuadrat dalam bidang pendidikan*. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, IAIN Metro.
- Wardhana, A., Kartawinata, B. R., & Syahputra. (2015). *Metode Riset Bisnis*. Bandung: PT. Karya Manunggal Lithomas.
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 7(3), 907-913
- Yuliantini, T. (2019). *Perilaku Organisasi (Modul standar)*. Universitas Mercu Buana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.