KREATIF
Jurnal Ilmiah
Prodi Manajemen Universitas Pamulang

ISSN: 2339-0689 (Print), ISSN 2406-8616 (Online)
Volume 13, No. 2 Desember 2025, (Halaman 213-223)
Tersedia online di http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif

Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang

Dela Astari Natalia Sitepu[1], Ana Septia Rahman[2]
Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia.
E-mail: dellaastari.06@gmail.com, dosen01709@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang dan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 93 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menujukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang dengan nilai sig. (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung (5,604) > t tabel (1,986), terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang dengan nilai sig. (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung (4,335) > t tabel (1,986), dan terdapat pengaruh yang signifikan antara keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang dengan nilai sig. (0,000) < 0,05 dan nilai F hitung (46,208) > F tabel (3,10) serta dengan kontribusi pegaruh sebesar 0,496 atau 49,6% sedangkan sisanya diperngaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
Keywords: Keberagaman Tenaga Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of workforce diversity and work environment on employee performance at PT Bank Central Asia KCU Tangerang Branch. The methode used was quantitative. The population in this study were employees of PT Bank Central Asia KCU Tangerang Branch and the sampling technique used probability sampling with the Slovin formula and obtained a sample of 93 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of the study showed that there was a significant influence between workforce diversity on employee performance at PT Bank Central Asia KCU Tangerang Branch with a sig. (0.000) <0.05 and a calculated t value (5.604)> t table (1.986), there was a significant influence between the work environment on employee performance at PT Bank Central Asia KCU Tangerang Branch with a sig. (0.000) < 0.05 and the calculated t-value (4.335) > t-table (1.986), indicating a significant effect between workforce diversity and the work environment on employee performance at PT Bank Central Asia KCU Tangerang Branch with a sig. (0.000) < 0.05 and a calculated F-value (46.208) > F-table (3.10), with a contribution of 0.496 or 49.6%, while the remainder is influenced by other variables outside this study.

Keywords: *Workforce Diversity; Work Environment; Employee Performance*

Pendahuluan

Perkembangan sektor perbankan di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dari waktu ke waktu. Sejak awal berdirinya bank-bank nasional hingga kini, industri perbankan telah bertransformasi seiring kemajuan teknologi dan peningkatan kebutuhan masyarakat akan layanan keuangan yang cepat dan efisien. Persaingan antar bank semakin ketat, mendorong setiap lembaga keuangan untuk meningkatkan kualitas layanan, salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu bank swasta nasional yang menunjukkan perkembangan pesat adalah Bank Central Asia (BCA). Namun diketahui masih adanya permasalahan yang memengaruhi kinerja karyawan, dimana karyawan merasa kesulitan dengan keberagaman karyawan dan lingkungan kerja. Berikut merupakan data pencapaian target kerja karyawan pada tahun 2021 sampai 2024:

Tabel 1. Pencapaian Target Kerja Karyawan PT Bank Central Asia KCU Tangerang

Tahun	Jumlah Karyawan Per-Tahun	Karyawan Yang Mencapai Target Kerja	Persentase Tercapai Target Kerja
2021	121/Karyawan	115 karyawan	95,04%
2022		109 karyawan	90,09%
2023		103 karyawan	85,12%
2024		97 karyawan	80,17%

Sumber: PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang, 2025

Berdasarkan tabel di atas, data menunjukkan bahwa dari tahun 2021 hingga 2024, terjadi penurunan jumlah karyawan yang mencapai target kerja di PT Bank Central Asia KCU Tangerang. Pada tahun 2021 sebanyak 115 karyawan atau 95,04% dari total 121 karyawan berhasil mencapai target kerja. Namun, persentase tersebut menurun secara bertahap setiap tahunnya, menjadi 90,09% pada tahun 2022, 85,12% pada tahun 2023, dan hanya 80,17% pada tahun 2024. Penurunan ini mengindikasikan adanya potensi masalah dalam pencapaian kinerja yang perlu dievaluasi lebih lanjut oleh manajemen.

Keberagaman demografis tenaga kerja cukup diterima karyawan di PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang namun aspek keberagaman lainnya seperti pendidikan, budaya, kognitif dan fungsional masih perlu ditingkatkan karena membuat komunikasi kurang lancar dan kerja sama tidak berjalan dengan baik. Beberapa karyawan merasa sulit menyesuaikan diri dengan rekan kerja yang berbeda, sehingga tugas menjadi tidak maksimal. Jika dibiarkan, hal ini bisa mempengaruhi suasana kerja dan dapat membuat kinerja karyawan menurun.

Terdapat beberapa aspek penting yang memengaruhi lingkungan kerja diantaranya terkait dengan penerangan yang tidak optimal, beberapa lampu tidak berfungsi dengan baik, terdapat gangguan berupa kebisingan yang bersumber dari mesin penghitung uang dan printer, terutama saat jam layanan berlangsung, yang dapat memengaruhi konsentrasi dan kenyamanan kerja. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi kurang nyaman, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliato, et al., (2023) menyatakan bahwa keberagaman kerja yang dikelola dengan baik berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang mendukung memberikan peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja menjadi bagian faktor penting untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Kajian Pustaka

Keberagaman Tenaga Kerja

Menurut Rosita et al., (2023:22) "keanekaragaman tenaga kerja diartikan bahwa organisasi menjadi heterogen dalam jenis kelamin, kesukuan dan kebangsaan, yang banyak ditemui dalam dunia kerja atau tenaga kerja khususnya dilihat dari atar belakang masing-masing tenaga kerja". Menurut Setiawan (2022:20) "keanekaragaman tenaga kerja mengacu pada semua orang yang berbeda seperti usia, ras, status, fisik, pendapatan dan gaya hidup masing-masing. Beberapa perusahaan mendefinisikan keragaman sebagai kerangka dimensi terbatas tetapi organisasi juga dapat melampaui perbedaan yang mempengaruhi cara orang mendekati dan berinteraksi".

Menurut Riyanto & Pancasasti (2021:29) "keberagaman tenaga kerja merupakan kondisi di mana terdapat perbedaan antara individu dalam suatu organisasi, baik dari segi usia, jenis kelamin, latar belakang budaya, kemampuan fisik, agama, maupun orientasi seksual. Keberagaman bukan hanya terbatas pada aspek demografis, melainkan mencakup pula perbedaan nilai, kepercayaan, dan cara pandang yang dibawa oleh masing-masing karyawan".

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:66) "lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Budiasa (2021:39) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja". Menurut Nitisemito (2020:10) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Menekankan pentingnya dua aspek dalam lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik (seperti ruangan, alat kerja, mesin) dan lingkungan kerja non-fisik (seperti hubungan antar manusia, suasana kerja, dan budaya organisasi)."

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa "kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut".

Menurut Simamora (2020:13) "mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam organisasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir saja, melainkan juga dari proses dan perilaku kerja yang ditunjukkan dalam mencapai tujuan. Pandangan ini menggarisbawahi pentingnya integritas, etika kerja, dan proses kerja yang efisien dalam menilai kinerja". Menurut Kasmir (2019:182) "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022:10).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang sebanyak 121 Karyawan, teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Persyaratan yang dibuat sebagai kriteria yang harus dipenuhi sebagai sampel (Sugiyono, 2022:17). Dalam menentukan sampel penulis menggunakan rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 5% berdasarkan perhitungan, sampel dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t dan uji F).

Hasil Dan Pembahasan

Pengujian data dilakukan dengan bantuan program aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 26. Hasil pengujian data yang diperoleh dalam peneltian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	No. Item Pernyataan	Nilai r		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Keberagaman Tenaga Kerja (X_1)	X1_1	0,763	0,203	Valid
	X1_2	0,551	0,203	Valid
	X1_3	0,641	0,203	Valid
	X1_4	0,570	0,203	Valid
	X1_5	0,426	0,203	Valid
	X1_6	0,734	0,203	Valid
	X1_7	0,677	0,203	Valid
	X1_8	0,705	0,203	Valid
	X1_9	0,632	0,203	Valid
	X1_10	0,741	0,203	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	X2_1	0,615	0,203	Valid
	X2_2	0,605	0,203	Valid
	X2_3	0,734	0,203	Valid
	X2_4	0,710	0,203	Valid
	X2_5	0,400	0,203	Valid
	X2_6	0,667	0,203	Valid
	X2_7	0,631	0,203	Valid
	X2_8	0,619	0,203	Valid
	X2_9	0,589	0,203	Valid
	X2_10	0,529	0,203	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,651	0,203	Valid
	Y_2	0,697	0,203	Valid
	Y_3	0,713	0,203	Valid
	Y_4	0,765	0,203	Valid
	Y_5	0,511	0,203	Valid
	Y_6	0,604	0,203	Valid
	Y_7	0,687	0,203	Valid
	Y_8	0,750	0,203	Valid
	Y_9	0,639	0,203	Valid
	Y_10	0,698	0,203	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua butir item pernyataan pada variabel keberagaman tenaga kerja (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karywan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,203), maka instrumen dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar *Cronbach's Alpha*	Keterangan
Keberagaman Tenaga Kerja (X_1)	0,845	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,809	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,860	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel keberagaman tenaga kerja (X_1) sebesar 0,845 > 0,60 nilai *cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 0,809 > 0,60 dan nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,860 > 0,60 maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.52366408
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.046
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, uji normalitas dengan teknik *One Sampel Kolmogrov Smirnov Test* diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,101 > 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

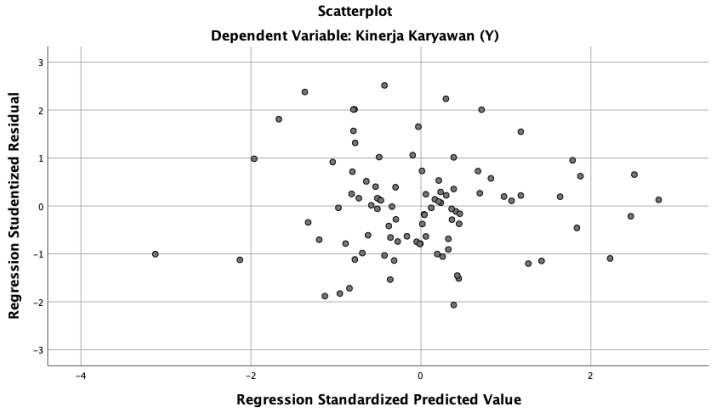
Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	3.812	3.258		1.170	.245		
	Keberagaman tenaga Kerja (X1)	.501	.089	.468	5.604	.000	.786	1.272
	Lingkungan Kerja (X2)	.404	.093	.362	4.335	.000	.786	1.272

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,786 > 0,1 atau nilai VIF sebesar 1,272 < 10 maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712[a]	.507	.496	4.574	1.331

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keberagaman Tenaga Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Durbin-Waston sebesar 1,331, nilai d_U sebesar 1,707, nilai 4 - d_U = 2,293 kesimpulannya d_U > dw yakni 1,707 > 1,331 artinya terdapat autokorelasi. Untuk mengatasi masalah autokorelasi digunakan metode *cochcrane-orcutt*. Hasil uji autokorelasi sesudah di uji *cochcrane-orcutt* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Uji Autokorelasi Metode *Cochcrane-Orcutt*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.704[a]	.496	.485	4.32545	2.074

a. Predictors: (Constant), LAG_X2, LAG_X1

b. Dependent Variable: LAG_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, uji autokorelasi menggunakan metode *cochcrane-orcutt* diketahui bahwa nilai Durbin-Waston sebesar 2,074, nilai d_U sebesar 1,707, nilai 4 - d_U = 2,293 kesimpulannya d_U < dw < 4 - d_U yakni 1,707 < 2,074 < 2,293 maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	3.812	3.258		1.170	.245		
	Keberagaman tenaga Kerja (X1)	.501	.089	.468	5.604	.000	.786	1.272
	Lingkungan Kerja (X2)	.404	.093	.362	4.335	.000	.786	1.272

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26,2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi berganda yaitu $Y = 3{,}812 + 0{,}501x_1 + 0{,}404x_2$. Persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Constant* = 3,812 artinya konstanta bernilai positif atau dapat dijelasakan apabila keberagaman tenaga kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bernilai tetap maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 3,812 satuan.
2. Keberagaman tenaga kerja (X_1) = 0,501 artinya apabila keberagaman tenaga kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,501 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara keberagaman tenaga kerja dengan kinerja karyawan, semakin meningkat keberagaman tenaga kerja maka semakin bertambah kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja (X_2) = 0,404 artinya apabila lingkungan kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,404 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, semakin meningkat lingkungan kerja maka semakin bertambah kinerja karyawan.

Tabel 9. Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712[a]	.507	.496	4.574

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Keberagaman tenaga Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) secara bersama-sama antara keberagaman tenaga kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,712. Apabila di lihat dari pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut berada diantara 0,600 - 0,799 yang berarti tingkat hubungan antara kebergaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712[a]	.507	.496	4.574

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Keberagaman tenaga Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) antara kebergaman tenaga kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,496 maka dapat disimpulkan besarnya kontribusi pengaruh keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang sebesar 0,496 atau 49,6% sedangkan sisanya diperngaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 10. Uji t (Pengujian Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	3.812	3.258		1.170	.245		
	Keberagaman tenaga Kerja (X1)	.501	.089	.468	5.604	.000	.786	1.272
	Lingkungan Kerja (X2)	.404	.093	.362	4.335	.000	.786	1.272

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai antara keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang menunjukkan sig. (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung (5,604) > t tabel (1,986) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang. Sedangkan nilai antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang menunjukkan sig. (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung (4,335) > t tabel (1,986) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang.

Tabel 11. Uji F (Pengujian Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1933.183	2	966.591	46.208	.000[b]
	Residual	1882.645	90	20.918		
	Total	3815.828	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Keberagaman tenaga Kerja (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai antara keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang menunjukkan sig. (0,000) < 0,05 dan nilai F hitung (46,208) > F tabel (3,10) dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang.

Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang

Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) antara keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,635 yang berarti tingkat hubungan antara kebergaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien deteminasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,404 maka besarnya kontribusi pengaruh keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang sebesar 0,404 atau 40,4% sedangkan sisanya diperngaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan uji t (parsial) nilai antara keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang menunjukkan sig. (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung (5,604) > t tabel (1,986) maka Ha_1 diterima dan $H0_1$ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang artinya terdapat pengaruh keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Emoi et al., (2025) yang menyatakan bahwa keberagaman tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung (24,108) > t tabel (1,990) dengan kontribusi pengaruh sebesar 88%.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang

Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,578 yang berarti tingkat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang memiliki tingkat hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien deteminasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,334 maka besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang sebesar 0,334 atau 33,4% sedangkan sisanya diperngaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan uji t (parsial) nilai antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang menunjukkan sig. (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung (4,335) > t tabel (1,986) maka Ha_2 diterima dan $H0_2$ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang. Hasil pentlitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tasiya et al., (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 dan kontribusi pengaruh sebesar 70,6%.

Pengaruh keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai persamaan regresi antara keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang adalah $Y = 3,812 + 0,501x_1 + 0,404x_2$. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) secara bersama-sama antara keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,712 yang berarti

tingkat hubungan antara kebergaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien deteminasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,496 maka besarnya kontribusi pengaruh keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang sebesar 0,496 atau 49,6% sedangkan sisanya diperngaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan uji F (simultan) nilai antara keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang menunjukkan sig. (0,000) < 0,05 dan nilai F hitung (46,208) > F tabel (3,10) maka Ha_3 diterima dan $H0_3$ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang artinya terdapat pengaruh keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianto et al., (2023) yang menyatakan bahwa keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 dan kontribusi pengaruh sebesar 38,8%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang dengan nilai sig. (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung (5,604) > t tabel (1,986). Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang dengan nilai sig. (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung (4,335) > t tabel (1,986). Terdapat pengaruh yang signifikan antara keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang KCU Tangerang dengan nilai sig. (0,000) < 0,05 dan nilai F hitung (46,208) > F tabel (3,10) serta dengan kontribusi pegaruh sebesar 0,496 atau 49,6% sedangkan sisanya diperngaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Referensi

Adhari, L, Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: Qiara Media.

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa.

Budiasa, I, K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya*. Purwokerto CV Pena Persada.

Emoi, Idrus, M, I., & Anggoro, M, Y, A, R. (2025). Signifikansi Keberagaman Tenaga Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 86-192.

Nitisemito, A, S. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Balai Aksara.

Riyanto, S., & Pancasasti, R. (2021). Analisis SWOT Pengelolaan Keragaman Tenaga Kerja di Pangkalan PSDKP Jakarta. *Indonesian on Interdisiplinar Journal*, 2(1), 48–59.

Rosita, S., Aira, D, M, F., Hendriyaldi., Tialonawarmi, F., & Setiawan, W, J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: Wida Publishing.

Setiawan, R. (2022). *Perilaku Organisasi*. Sumatera Barat: CV Azka Pustaka.

Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIA YKPN.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung Alfabeta.

Tasiya, F, A., Aslinda, A., Rizal, M, S., & Siraj, M, L.(2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makasar. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum*, 2(2), 171-176.

Yulianto, E., Wicaksono, B. S., & Prasetio, T. (2023). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1047-1059.