

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance in BRI Syariah Citarum Branch - Bandung

<sup>1</sup>Lastris Shofya Wulandari, <sup>2</sup>Dudung Abdurrahman <sup>3</sup>Eva Misfah Bayuni  
<sup>1,2,3</sup> Prodi Keuangan & Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
email: <sup>1</sup>lastrishofya.ls@gmail.com

**Abstract.** Employees are an important asset for an organization so many things to note to encourage good work, ie employees must have high performance. High performance can be obtained with several factors, one of the factors is the discipline of work and work environment that important factor for the achievement of maximum performance in order to achieve corporate goals. This study aims to determine: (1) How employee discipline Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung ?; (2) How is the working environment at Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung ?; (3) How is employee performance in Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung ?; (4) How the influence of work discipline on employee performance?; (5) How the influence of work environment on employee performance ?; (6) How the influence of work discipline and work environment on employee performance in Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung. This research uses descriptive research method with quantitative approach. Data collection techniques used were interviews, observation, literature study and questionnaires distribution to 42 respondents. analysis of data used is statistical analysis of multiple linear regression. Based on the results of research, (1) Discipline work is good with the actual value of 1145 of the ideal value of 1681. (2) Work environment is good with the actual value of 1144 from the ideal value of 1681. (3) Employee performance is good enough with the actual value of 1131 from the ideal value of 1681. (4) Work discipline affect the employee's performance of 61%, with a significance value of 0.023 <0.05. (5) The work environment affects the employee's performance by 72%, with a significance value of 0.000 <0.05. (6) Work discipline and work environment have an effect on to employee performance with result of multiple regression analysis  $Y = 1,255 + 0,371X_1 + 0,575X_2$ . The amount of influence of work discipline and work environment on employee performance in Bank BRISyariah KCI Citarum Bandung amounted to 73% while the rest is 27% influenced by other factors outside this study.

**Keywords:** Discipline Work, Work Environment, Employee Performance

**Abstrak.** Karyawan merupakan *asset* yang penting bagi sebuah organisasi maka banyak hal yang perlu diperhatikan untuk mendorong hasil kerja yang baik, yaitu karyawan harus memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi dapat diperoleh dengan beberapa faktor, salah satu faktor ialah disiplin kerja dan lingkungan kerja yang merupakan faktor penting bagi tercapainya kinerja yang maksimal guna mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Bagaimana disiplin kerja karyawan Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung?; (2) Bagaimana lingkungan kerja di Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung?; (3) Bagaimana kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung?; (4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?; (5) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?; (6) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara, observasi, studi pustaka dan penyebaran kuesioner kepada 42 responden. analisis data yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, (1) Disiplin kerja sudah baik dengan nilai aktual sebesar 1145 dari nilai ideal sebesar 1681. (2) Lingkungan kerja sudah baik dengan nilai aktual sebesar 1144 dari nilai ideal sebesar 1681. (3) Kinerja karyawan cukup baik dengan nilai aktual sebesar 1131 dari nilai ideal sebesar 1681. (4) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61%, dengan nilai signifikansi 0,023 < 0,05. (5) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72%, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. (6) Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis regresi berganda  $Y = 1,255 + 0,371X_1 + 0,575X_2$ . Besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRISyariah KCI Citarum Bandung sebesar 73% sedangkan sisanya yaitu 27% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

## A. Pendahuluan

Keberadaan lembaga keuangan dalam Islam sangat penting karena kegiatan bisnis dan ekonomi tidak akan berjalan tanpa adanya lembaga keuangan. Di Indonesia, perkembangan bank syariah diikuti dengan berkembangnya lembaga keuangan syariah di luar struktur perbankan.<sup>1</sup>

Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan berkerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan. Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan output pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal.

kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan di tempatnya bekerja dalam suatu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu.<sup>2</sup> Kinerja pegawai tidak saja dipengaruhi oleh faktor dari pegawai itu sendiri, tetapi juga oleh kelompok dan lingkungan organisasi tempatnya bekerja.<sup>3</sup> Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan organisai. Kendala tersebut seperti belum maksimal penencapai target pembiayaan dan *funding* setiap bulannya yang menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal. Mengingat karyawan merupakan *asset* yang penting bagi sebuah organisasi maka banyak hal yang perlu diperhatikan oleh bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung terkait dengan menciptakan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, penulis ingin mengkaji bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di BRISyariah KCI Citarum Bandung?
2. Bagaimana lingkungan kerja di BRISyariah KCI Citarum Bandung ?
3. Bagaimana kinerja karyawan di BRISyariah KCI Citarum Bandung?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BRISyariah KCI Citarum Bandung?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BRISyariah KCI Citarum Bandung?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BRISyariah KCI Citarum Bandung?

## B. Landasan Teori

### Disiplin Kerja

Veithzal Rivai mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran

<sup>1</sup> Neni Sri Imaniyati dan Panji Adam A, *Pengantar Hukum Perbankan Indonesia*, Bandung: Refika Aditama, 2016, hlm. 35

<sup>2</sup> Timotius Duha, *Perilaku Organisasi*, Deepublish, Yogyakarta, 2016, hlm. 218

<sup>3</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 128

dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>4</sup> menurut Singodimedjo menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.<sup>5</sup> Veithzal Rivai menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.<sup>6</sup> menurut Saydam lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang beraa disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah penerangan, suhu udara, kebisingan, fasilitas kerja, tata ruang, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*).<sup>7</sup> Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai setiap karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja perusahaan erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan itu baik maka tentunya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Prawirosentono faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pada penelitian ini yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

### **Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karaywan**

Soejono menyatakan bahwa disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya

<sup>4</sup> Veithzal Rivai, & Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers, 2009, hlm. 444

<sup>5</sup> Markum, Singadimedjo. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN. 2002, hlm. 45

<sup>6</sup> Sedarmayati, *Op. Cit.*, hlm. 21

<sup>7</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumer Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga, 2012, hlm. 231

rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercaainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai.<sup>8</sup> Menurut Nawawi kondisi lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh faktor fisik, kimiawi, biologis, fisiologis, sangat besar pengaruhnya pada kinerja karyawan di lingkungan organisasi karena memberikan kepuasan kerja yang terlihat dari tingginya disiplin kerja, semangat dan moral kerja.<sup>9</sup>

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja salah satunya yaitu oleh Rina Alhalinah Hajrina dkk. Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eldaa Cintia dan Aini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berikut adalah hasil penelitian pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung:

#### **Disiplin Kerja di Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung**

Hasil rata-rata perhitungan disiplin kerja termasuk kedalam kategori baik dengan skor kontinum sebesar 1145 dari nilai ideal sebesar 1681. Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel disiplin kerja yaitu pada indikator ketaatan pada standar kerja sebesar 2,38. Berdasarkan penelitian diketahui kurangnya kedisiplinan pegawai khususnya ketaatan pada standar kerja pada jam istirahat yang kurang efektif, karena sering disalahgunakan untuk keperluan pribadi membuat waktu masuk kembali kerja menjadi terlambat. Hal itu membuat jam kerja menjadi terpotong sehingga pencapaian target atau pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan karena pekerjaan tidak selesai pada waktunya.

#### **Lingkungan Kerja di Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung**

Hasil rata-rata perhitungan lingkungan kerja termasuk kedalam kategori baik dengan skor kontinum sebesar 1144 dari nilai ideal sebesar 1681. Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel lingkungan kerja yaitu pada indikator fasilitas kerja sebesar 2,83. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa fasilitas kerja yang tersedia belum bisa memenuhi kebutuhan karyawan

#### **Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah**

Hasil rata-rata perhitungan kinerja karyawan termasuk kedalam kategori cukup baik dengan skor kontinum sebesar 1131 dari nilai ideal sebesar 1681. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa masih tidak tercapainya target sesuai dengan harapan perusahaan, masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat karyawan belum merasa puas dengan kinerja yang telah dicapainya.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

---

<sup>8</sup> Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosian Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*, Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9, No.2, Agustus 2016, hlm. 157

<sup>9</sup> Nadiya ifa Ningrum, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 11 No.1, Juni 2014, hlm. 7

**Tabel 1.** Uji -t Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.255	2.625		.478	.635
	Disiplin Kerja	.371	.157	.362	2.361	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai konstanta sebesar 1,255 yang berarti variabel  $X_1$  adalah 0, maka variabel Y adalah sebesar 1,255. Jika variabel  $X_1$  mengalami kenaikan sebesar 1 (satuan dari variabel X), maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,371. Artinya, jika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat secara positif sebesar 1,255 dan bergerak secara searah. Jika disiplin kerja naik maka kinerja karyawan akan naik.

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat sebesar 2,361 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,018 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,361 > 2,018$  dan nilai signifikansi  $0,023 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 2.** Uji -t Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.255	2.625		.395	.695
	Lingkungan Kerja	.575	.139	.571	4.131	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai konstanta sebesar 1,255 yang berarti variabel  $X_2$  adalah 0, maka variabel Y adalah sebesar 1,255. Jika variabel  $X_2$  mengalami kenaikan sebesar 1 (satuan dari variabel X), maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,575. Artinya, jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat secara positif sebesar 1,255 dan bergerak secara searah. Jika lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan akan naik.

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat sebesar 4,131 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,018 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,131 > 2,018$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung.

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 3.** Hasil Uji F Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.284	2	224.642	52.708	.000 <sup>b</sup>
	Residual	184.716	39	4.736		
	Total	684.000	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						
Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.854 <sup>a</sup>	.730	.716	2.176		
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Hasil perhitungan pada tabel anova untuk mencari tahu pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 39$  adalah 52,708 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Pengujian dengan menggunakan tingkat signifikansi diperoleh  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian dengan membandingkan  $f_{hitung} = 52,708 > f_{tabel} = 3,24$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRISyariah KCI Citarum Bandung dilihat dari nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) pada tabel *Model Summary*. Dari tabel diatas, didapatkan nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,730. Nilai tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika  $0,730 \times 100\%$ , maka diperoleh nilai persentase besarnya pengaruh yaitu sebesar 73%. Jadi variabel disiplin kerja dan lingkungan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 73%. Sedangkan sisanya yaitu 27% ( $100\% - 73\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian disiplin kerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung secara umum sudah baik atau sudah disiplin hal tersebut ditunjukkan oleh total rata-rata keseluruhan jawaban responden untuk item-item pernyataan disiplin kerja dengan nilai aktual sebesar 1145 dari nilai ideal sebesar 1681. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan disiplin kerja dari setiap karyawan yang ada di Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung telah dilaksanakan dengan baik dan sebagaimana mestinya.
2. Berdasarkan penelitian lingkungan kerja pada Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung secara umum sudah baik hal tersebut ditunjukkan oleh total rata-rata keseluruhan jawaban responden untuk item-item pernyataan lingkungan kerja dengan nilai aktual sebesar 1144 dari nilai ideal sebesar 1681.
3. Berdasarkan penelitian kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung secara umum sudah cukup baik hal tersebut ditunjukkan oleh total rata-rata keseluruhan jawaban responden untuk item-item pernyataan kinerja karyawan dengan nilai aktual sebesar 1131 dari nilai ideal sebesar 1681. Artinya masih ada karyawan yang berkinerja kurang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bagi organisasi.

4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung dengan nilai sig < 0,05 ( 0,023 < 0,05). Secara total kontribusi atau pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung sebesar 61%.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Secara total kontribusi atau pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung sebesar 72%.
6. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig < 0,05 ( 0,000 < 0,05 ). Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 73% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

#### E. Saran

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja dirasakan harus lebih ditingkatkan lagi dalam hal pemberian sanksi bagi karyawan yang sering melanggar peraturan.
2. Lingkungan kerja pada Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung secara keseluruhan sudah baik. Namun, ada hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan fasilitas yang memadai kepada karyawan untuk menunjang aktivitas kerja di perusahaan.
3. Bagi perusahaan diharapkan memperhatikan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja karena penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengemangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Selain itu juga diharapkan dapat menguji variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

#### Daftar Pustaka

- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga, 2012.
- Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosian Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*, Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9, No.2, Agustus 2016.
- Nadiya ifa Ningrum, dkk. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 11 No.1, Juni 2014*.
- Neni Sri Imaniyati dan Panji Adam A, *Pengantar Hukum Perbankan Indonesia*, Bandung: Refika Aditama, 2016, hlm. 35
- Timotius Duha, *Perilaku Organisasi*, Deepublish, Yogyakarta, 2016, hlm. 218
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Veithzal Rivai. , & Jauvani Sagala. , *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009.
- Markum, Singadimedjo. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN. 2002.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung, 2001.