

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB SYARIAH KANTOR PUSAT BANDUNG**

**Ayi Muhiban<sup>1</sup>, Adhika Djodiargy Supriyadi<sup>2</sup>, Moh Aep Nurjamad<sup>3</sup>**  
Universitas Nasional Pasim Bandung Jl. Dakota No.8A, Kota Bandung<sup>1,2,3</sup>  
e-mail: [ayi3pls@gmail.com](mailto:ayi3pls@gmail.com)<sup>1</sup>, [diargy2021@gmail.com](mailto:diargy2021@gmail.com)<sup>2</sup>

Diterima: 6/8/2026; Direvisi: 26/8/2026; Diterbitkan: 15/9/2026

### **ABSTRAK**

Persaingan dalam industri perbankan syariah menuntut organisasi untuk menjaga kualitas kinerja sumber daya manusia melalui pengelolaan kondisi kerja dan penguatan kepatuhan terhadap ketentuan internal. Dalam konteks Bank BJB Syariah Kantor Pusat Bandung, lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadi dua aspek yang penting untuk dikaji karena keduanya berkaitan dengan kenyamanan, keteraturan, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif serta melibatkan seluruh 100 karyawan tetap sebagai responden melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, kemudian diolah melalui analisis regresi linear berganda menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Temuan penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 55,3%, sedangkan disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan sebesar 39,5%. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 94,8% terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja memerlukan pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung sekaligus penguatan disiplin secara konsisten, sehingga perbaikan fasilitas kerja dan evaluasi kepatuhan perlu menjadi bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.  
**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja.*

### **ABSTRACT**

Competition in the Islamic banking industry requires organizations to maintain the quality of human resource performance through effective management of working conditions and strengthened compliance with internal regulations. In the context of Bank BJB Syariah Head Office Bandung, the work environment and work discipline are important aspects to examine because both are associated with employees' comfort, orderliness, and effectiveness in performing their duties. This study aimed to analyze the effects of the work environment and work discipline on employee performance. The study employed a quantitative approach using descriptive and associative methods and involved all 100 permanent employees as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression with the assistance of the *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). The findings revealed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance, contributing 55.3%, while work discipline also demonstrated a positive and significant effect, contributing 39.5%. Simultaneously, both variables contributed 94.8% to employee performance. These findings emphasize that improving employee performance requires not only a supportive work environment but also the

consistent reinforcement of work discipline. Therefore, improvements in workplace facilities and continuous evaluation of employee compliance should be integrated into the organization's human resource management strategy.

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

## PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi telah meningkatkan tuntutan terhadap industri perbankan untuk menjaga efektivitas operasional sekaligus kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks perbankan syariah, pencapaian kinerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mencapai target organisasi, tetapi juga dengan konsistensi pelaksanaan pekerjaan sesuai prinsip, standar, dan tata kelola yang berlaku. Karyawan menjadi unsur penting karena kualitas pelayanan, ketepatan pelaksanaan pekerjaan, serta keberlangsungan aktivitas operasional sangat bergantung pada kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara efektif. Oleh sebab itu, organisasi perlu membangun kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas sekaligus mendorong terbentuknya disiplin kerja agar karyawan mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang memiliki keterkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas, sedangkan disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap waktu, aturan, tanggung jawab, dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Sejumlah penelitian mutakhir menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua faktor tersebut dengan kinerja, baik ketika diuji secara terpisah maupun bersama-sama. Anggraini et al. (2024), Putra et al. (2023), Daffa et al. (2025), Muhiban dan Naufal (2023), serta Handayani dan Hasanah (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi. Temuan tersebut diperkuat oleh Kitta et al. (2023) yang menempatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai bagian dari faktor yang berkontribusi terhadap variasi kinerja pegawai.

Kajian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja juga telah memperoleh perhatian pada sektor pelayanan dan perbankan. Yunus et al. (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan pentingnya kondisi kerja dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Pada konteks perbankan, Falah et al. (2025) secara khusus mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mayapada Salemba Jakarta, sehingga memberikan bukti bahwa isu lingkungan kerja tetap relevan dalam organisasi jasa keuangan. Selain itu, Indriani et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada unit perbankan. Penelitian Oktaviani et al. (2024) juga memperluas bukti empiris melalui kajian mengenai disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada salah satu bank di Bandung.

Meskipun sebagian besar penelitian terdahulu menunjukkan hubungan positif, hasil penelitian mengenai lingkungan kerja dan kinerja belum sepenuhnya memperlihatkan pola yang seragam. Armansyah (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, tetapi pengaruh yang dihasilkan tidak menunjukkan signifikansi secara statistik. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, kondisi pekerjaan, serta konteks tempat penelitian dilakukan. Dengan demikian, generalisasi hasil penelitian dari satu organisasi ke organisasi lain perlu dilakukan secara hati-hati karena setiap institusi memiliki karakteristik sumber daya

manusia dan lingkungan operasional yang berbeda. Kondisi tersebut membentuk *research gap* yang menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut mengenai hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada konteks organisasi yang memiliki karakteristik berbeda, khususnya perbankan syariah.

Kesenjangan penelitian tersebut menjadi semakin relevan ketika ditempatkan dalam konteks perbankan syariah di Indonesia. Sodiq et al. (2024) menunjukkan bahwa kinerja karyawan bank syariah berkaitan dengan faktor organisasi dan perilaku kerja yang berkembang dalam lingkungan institusi keuangan berbasis syariah. Namun, penelitian tersebut berfokus pada kepemimpinan Islam, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan, sehingga masih terdapat ruang untuk mengkaji faktor internal lain yang secara langsung berkaitan dengan kondisi pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Di sisi lain, penelitian Falah et al. (2025), Indriani et al. (2023), dan Oktaviani et al. (2024) telah memberikan gambaran mengenai lingkungan kerja maupun disiplin kerja dalam konteks perbankan, tetapi dilakukan pada institusi dan karakteristik organisasi yang berbeda. Perbedaan objek tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja perlu diuji pada Bank BJB Syariah Kantor Pusat Bandung yang memiliki karakteristik organisasi, struktur pekerjaan, dan tuntutan operasional tersendiri.

Fenomena awal pada Bank BJB Syariah Kantor Pusat Bandung menunjukkan bahwa kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya tercapai. Hasil wawancara dan pra-survei terhadap karyawan mengidentifikasi beberapa persoalan yang berkaitan dengan kenyamanan lingkungan kerja, termasuk kondisi sirkulasi udara, gangguan kebisingan, dukungan rekan kerja, dan perhatian terhadap kendala pekerjaan. Pada aspek disiplin, masih ditemukan persoalan yang berkaitan dengan keterlambatan, kepatuhan terhadap aturan kerja, pencapaian target pekerjaan, dan pengendalian perilaku dalam pelaksanaan tugas. Data internal *Key Performance Indicator* tahun 2025 juga menunjukkan bahwa capaian kinerja karyawan belum seluruhnya berada pada tingkat optimal, terutama pada beberapa aspek yang berkaitan dengan mutu pekerjaan, kreativitas, inisiatif, kerja sama, dan perhatian terhadap organisasi. Fenomena tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan organisasi dengan kondisi aktual, sehingga diperlukan pengujian empiris mengenai faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menawarkan nilai kebaruan melalui pengujian lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan mengambil konteks Bank BJB Syariah Kantor Pusat Bandung. Kebaruan penelitian tidak semata-mata terletak pada kombinasi variabel, melainkan pada penggunaan fenomena empiris organisasi yang diperoleh melalui wawancara awal, pra-survei karyawan, dan data internal kinerja sebagai dasar perumusan masalah penelitian. Pendekatan tersebut membedakan penelitian ini dari sejumlah studi terdahulu yang dilakukan pada organisasi pemerintahan, perusahaan manufaktur, perusahaan jasa, restoran, maupun unit perbankan dengan karakteristik operasional yang berbeda (Anggraini et al., 2024; Daffa et al., 2025; Muhiban & Naufal, 2023; Handayani & Hasanah, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah Kantor Pusat Bandung serta memberikan bukti empiris yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada sektor perbankan syariah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah Kantor Pusat Bandung. Penelitian dilaksanakan dengan melibatkan seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang sebagai responden. Karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh anggotanya dapat dijangkau, teknik penentuan responden menggunakan *sampling* jenuh atau sensus, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Sebelum pengumpulan data dimulai, seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan dan prosedur penelitian serta memberikan *informed consent* sebagai persetujuan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada seluruh responden, sedangkan data yang diperoleh digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel sekaligus menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel dalam model penelitian.

Instrumen penelitian memuat 38 butir pernyataan yang disusun berdasarkan indikator dari tiga variabel, yaitu lingkungan kerja (X1) sebanyak 13 butir, disiplin kerja (X2) sebanyak 13 butir, dan kinerja karyawan (Y) sebanyak 12 butir. Instrumen penelitian dikembangkan sendiri oleh peneliti berdasarkan indikator masing-masing variabel dan disesuaikan dengan karakteristik objek penelitian. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, dengan skor 1 menunjukkan tingkat persetujuan terendah dan skor 5 menunjukkan tingkat persetujuan tertinggi. Sebelum digunakan dalam analisis utama, kualitas instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan *software* SPSS versi 32. Butir pernyataan dinyatakan memenuhi validitas apabila nilai *r* hitung melebihi batas 0,300, sedangkan konsistensi instrumen ditetapkan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,600.

Analisis data dilakukan dalam dua tahapan, yaitu analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran data lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan tanggapan responden, sedangkan analisis asosiatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum pengujian model regresi linear berganda, data diuji melalui asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Pengujian hipotesis selanjutnya dilakukan menggunakan uji *t* untuk pengaruh parsial, uji *F* untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk mengukur proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Data penelitian diperoleh dari 100 responden yang merupakan karyawan Bank BJB Syariah Kantor Pusat Bandung. Seluruh jawaban kuesioner dihimpun dan diolah menggunakan *software* SPSS versi 32. Tahapan pengolahan data meliputi pengujian kualitas instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil pengolahan tersebut disajikan melalui kombinasi tabel, grafik, dan uraian deskriptif agar setiap keluaran analisis dapat ditampilkan secara sistematis.

### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Pengujian mencakup seluruh item pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penilaian dilakukan

dengan membandingkan nilai korelasi setiap item dengan nilai  $r$ -kritis yang telah ditetapkan. Hasil pengujian validitas untuk seluruh variabel penelitian disajikan pada Tabel 1 sebagai dasar untuk menentukan kelayakan setiap butir pernyataan sebelum digunakan dalam analisis berikutnya.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel              | Jumlah Item | Rentang Nilai $r$ -hitung | $r$ -kritis | Keterangan |
|-----------------------|-------------|---------------------------|-------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 13          | 0,385–0,742               | 0,300       | Valid      |
| Disiplin Kerja (X2)   | 13          | 0,335–0,611               | 0,300       | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 12          | 0,318–0,714               | 0,300       | Valid      |

Berdasarkan Tabel 1, seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa setiap item memiliki keterkaitan yang memadai dengan variabel yang diukur sehingga dapat digunakan untuk merepresentasikan konstruk penelitian. Tidak terdapat butir pernyataan yang perlu dieliminasi berdasarkan hasil pengujian tersebut. Dengan terpenuhinya kriteria validitas, instrumen selanjutnya dapat digunakan untuk pengujian reliabilitas sebelum memasuki tahap analisis data utama.

### Uji Reliabilitas

Setelah seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, pengujian dilanjutkan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen pada masing-masing variabel penelitian. Reliabilitas diperlukan untuk memastikan bahwa seperangkat item yang digunakan dalam mengukur konstruk memberikan hasil yang konsisten. Pengujian dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dengan batas penerimaan yang telah ditentukan dalam penelitian. Ringkasan hasil pengujian reliabilitas untuk lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel              | Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> | Ketentuan | Keterangan |
|-----------------------|-------------------------------|-----------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,786                         | > 0,600   | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (X2)   | 0,675                         | > 0,600   | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 0,798                         | > 0,600   | Reliabel   |

Berdasarkan Tabel 2, ketiga variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas yang digunakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa item-item dalam setiap variabel memiliki konsistensi internal yang memadai untuk digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Dengan demikian, instrumen penelitian tidak hanya memenuhi aspek ketepatan pengukuran berdasarkan uji validitas, tetapi juga memiliki konsistensi dalam mengukur konstruk yang diteliti. Hasil ini memberikan dasar yang memadai untuk melanjutkan analisis pada tahap pengujian asumsi klasik dan model regresi.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, data terlebih dahulu diuji melalui serangkaian pengujian asumsi klasik. Pengujian tersebut mencakup uji normalitas, Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan

multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Setiap pengujian dilakukan berdasarkan keluaran statistik dan visual yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 32. Hasil dari rangkaian pengujian asumsi klasik disajikan secara bertahap pada tabel dan gambar berikut.

### Uji Normalitas

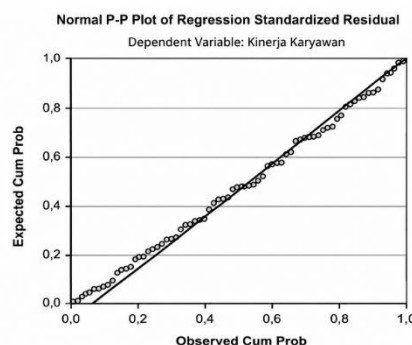
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi memiliki distribusi yang memenuhi asumsi normalitas. Pengujian ini penting dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model memenuhi salah satu asumsi statistik yang diperlukan. Dalam penelitian ini, normalitas residual diuji secara statistik menggunakan nilai *Test Statistic* dan *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Hasil pengujian normalitas secara statistik disajikan secara khusus pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

| Parameter              | Nilai     |
|------------------------|-----------|
| N                      | 100       |
| Mean                   | 0,0000000 |
| Test Statistic         | 0,065     |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,200     |

Berdasarkan Tabel 3, residual dalam model regresi memenuhi kriteria normalitas yang telah ditetapkan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan distribusi residual yang signifikan berdasarkan kriteria pengambilan keputusan. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model penelitian dapat dinyatakan terpenuhi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi yang memadai untuk mendukung pelaksanaan analisis regresi linear berganda pada tahap berikutnya.

Selain pengujian normalitas secara statistik, pemeriksaan secara visual dilakukan untuk melihat pola persebaran residual dalam model regresi. Pemeriksaan visual menggunakan grafik *Normal P-P Plot* dengan memperhatikan kedekatan titik-titik residual terhadap garis diagonal. Penyajian grafik ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran visual mengenai pola distribusi residual dan menjadi pelengkap terhadap hasil pengujian statistik. Hasil pemeriksaan visual melalui *Normal P-P Plot* disajikan secara khusus pada Gambar 1.



Gambar 1. *Normal P-P Plot Residual*  
Sumber: Diolah dari SPSS versi 32, 2026.

**Gambar 1. Normal P-P Plot Residual**

Berdasarkan Gambar 1, titik-titik residual terlihat tersebar di sekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis tersebut. Pola tersebut menunjukkan bahwa secara visual tidak terlihat penyimpangan yang mencolok dari garis diagonal. Dengan demikian, hasil pemeriksaan visual memberikan gambaran yang sejalan dengan hasil uji normalitas secara statistik pada Tabel 3. Oleh karena itu, berdasarkan kedua bentuk pemeriksaan tersebut, residual dalam model penelitian dinilai memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak memiliki hubungan linear yang terlalu tinggi satu sama lain. Kondisi tersebut perlu diperhatikan agar koefisien regresi yang dihasilkan dapat diinterpretasikan secara lebih tepat. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel independen. Hasil pengujian multikolinearitas untuk lingkungan kerja dan disiplin kerja disajikan pada Tabel 4.

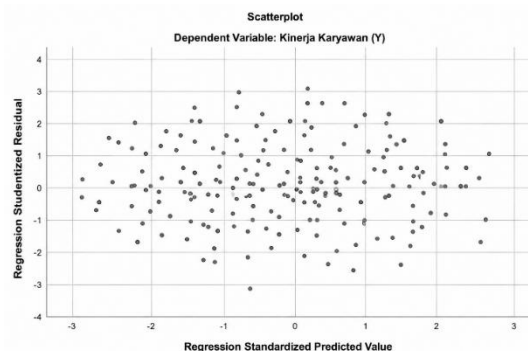
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel              | <i>Tolerance</i> | VIF   |
|-----------------------|------------------|-------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,182            | 5,492 |
| Disiplin Kerja (X2)   | 0,182            | 5,492 |

Berdasarkan Tabel 4, kedua variabel independen memenuhi kriteria yang digunakan untuk menentukan tidak adanya gejala multikolinearitas. Nilai *tolerance* masih berada di atas batas minimum, sedangkan nilai VIF berada di bawah batas maksimum yang digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak mengalami hubungan linear yang berlebihan dalam model. Dengan demikian, kedua variabel independen dapat dipertahankan secara bersama-sama dalam model regresi linear berganda.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada berbagai nilai prediksi dalam model regresi. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan melalui pemeriksaan grafik *scatterplot* dengan memperhatikan pola persebaran residual terhadap nilai prediksi. Pemeriksaan tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya pola tertentu yang menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Hasil visualisasi pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 2.



**Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik residual tersebar pada area di sekitar sumbu nol dan tidak memperlihatkan pola tertentu yang sistematis. Persebaran yang tidak membentuk pola teratur menunjukkan bahwa variasi residual relatif tersebar tanpa kecenderungan tertentu pada nilai prediksi. Dengan demikian, berdasarkan pemeriksaan visual yang dilakukan, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Hasil tersebut mendukung kelayakan model untuk dilanjutkan pada tahap analisis regresi linear berganda.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan residual pada pengamatan lainnya dalam model regresi. Pengujian ini diperlukan untuk memastikan bahwa residual dalam model tidak memiliki pola hubungan serial yang dapat memengaruhi ketepatan model regresi. Dalam penelitian ini, pemeriksaan awal dilakukan menggunakan statistik *Durbin-Watson* yang terdapat pada keluaran *model summary*. Hasil keluaran model yang memuat nilai *Durbin-Watson* disajikan secara khusus pada Tabel 5

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

| Model R | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> | <i>Durbin-Watson</i> |       |
|---------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|----------------------|-------|
| 1       | 0,974           | 0,948                    | 0,947                             | 0,823                | 2,218 |

Berdasarkan Tabel 5, hasil *model summary* menunjukkan bahwa model regresi menghasilkan nilai statistik *Durbin-Watson* yang berada pada rentang yang perlu dibandingkan dengan nilai batas dalam kriteria pengujian. Oleh karena itu, interpretasi terhadap keberadaan autokorelasi tidak dilakukan hanya berdasarkan statistik tersebut, tetapi mempertimbangkan posisi nilainya terhadap batas pengambilan keputusan. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa model perlu dinilai berdasarkan kriteria *Durbin-Watson* secara lebih lanjut.

Penentuan ada atau tidaknya autokorelasi dilakukan dengan membandingkan statistik *Durbin-Watson* dengan nilai batas bawah (*dL*) dan batas atas (*dU*) yang telah ditentukan. Perbandingan tersebut digunakan untuk mengetahui posisi statistik pengujian terhadap wilayah keputusan yang menjadi dasar interpretasi. Setiap posisi statistik memiliki konsekuensi terhadap keputusan mengenai ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi. Hasil perbandingan statistik *Durbin-Watson* dengan nilai batas pengujian disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6. Perbandingan Nilai *Durbin-Watson***

| Nilai                | Hasil |
|----------------------|-------|
| <i>Durbin-Watson</i> | 2,218 |
| dL                   | 1,633 |
| dU                   | 1,715 |
| 4 – dL               | 2,367 |
| 4 – dU               | 2,285 |

Berdasarkan Tabel 6, posisi statistik *Durbin-Watson* berada dalam wilayah keputusan yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa residual dalam model tidak memiliki korelasi serial yang dapat mengganggu hasil estimasi regresi. Dengan

demikian, model regresi tidak menunjukkan indikasi autokorelasi berdasarkan kriteria *Durbin-Watson*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa salah satu asumsi klasik dalam model regresi telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Pengujian tambahan dilakukan menggunakan *Run Test* untuk memastikan bahwa residual dalam model memiliki pola yang bersifat acak. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah urutan residual membentuk pola tertentu yang dapat mengindikasikan adanya ketergantungan antarresidual. Hasil *Run Test* memberikan informasi tambahan dalam menilai terpenuhi atau tidaknya asumsi independensi residual dalam model regresi. Hasil pengujian keacakan residual menggunakan *Run Test* disajikan pada Tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Uji Run Test**

| <i>Total Cases</i> | <i>Number of Runs</i> | <i>Z</i> | <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> |
|--------------------|-----------------------|----------|-------------------------------|
| 100                | 56                    | 1,005    | 0,315                         |

Berdasarkan Tabel 7, hasil *Run Test* menunjukkan bahwa residual dalam model tidak membentuk pola yang sistematis. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa urutan residual bersifat acak dan tidak menunjukkan adanya ketergantungan tertentu. Temuan ini memperkuat hasil pengujian *Durbin-Watson* yang sebelumnya menunjukkan terpenuhinya asumsi tidak adanya autokorelasi. Dengan demikian, berdasarkan kedua pendekatan pengujian tersebut, model regresi dinilai memenuhi asumsi tidak adanya autokorelasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besarnya hubungan masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Analisis ini menghasilkan nilai konstanta dan koefisien regresi yang menunjukkan perubahan kinerja karyawan berdasarkan perubahan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hasil estimasi koefisien regresi linear berganda disajikan pada Tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| <b>Variabel</b>       | <b>B</b> | <b>Std. Error</b> |
|-----------------------|----------|-------------------|
| Konstanta             | 3,090    | 1,028             |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,519    | 0,048             |
| Disiplin Kerja (X2)   | 0,355    | 0,046             |

Berdasarkan Tabel 8, kedua variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai positif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja maupun disiplin kerja dalam model penelitian memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi tersebut selanjutnya menjadi dasar dalam membentuk persamaan regresi yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antarvariabel. Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 3,090 + 0,519X_1 + 0,355X_2$ .

### Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk melihat besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan ketika pengaruh variabel independen lainnya diperhitungkan dalam model. Analisis ini memberikan gambaran mengenai kontribusi

relatif lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variasi kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Parsial**

| Variabel              | Beta  | Zero-order | Partial Part | Kontribusi  |
|-----------------------|-------|------------|--------------|-------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,578 | 0,957      | 0,736        | 0,247 55,3% |
| Disiplin Kerja (X2)   | 0,419 | 0,942      | 0,619        | 0,179 39,5% |

Berdasarkan Tabel 9, lingkungan kerja memberikan kontribusi parsial yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki kontribusi terhadap variasi kinerja karyawan dengan tingkat kontribusi yang berbeda. Hasil ini memberikan informasi mengenai posisi relatif kedua variabel dalam menjelaskan kinerja karyawan. Selanjutnya, kontribusi kedua variabel secara bersama-sama dianalisis melalui koefisien determinasi simultan.

### Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui kemampuan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Pengujian ini memberikan gambaran mengenai daya jelas model regresi terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi simultan yang mencakup nilai *R*, *R Square*, *Adjusted R Square*, dan *standard error of the estimate* disajikan pada Tabel 10.

**Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi Simultan**

| Model | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|-------|----------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1     | 0,974    | 0,948           | 0,947                    | 0,823                             |

Berdasarkan Tabel 10, model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang sangat tinggi terhadap variasi kinerja karyawan. Sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dimasukkan dalam model, sedangkan sebagian lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki daya jelas yang kuat terhadap kinerja karyawan. Besarnya kemampuan penjelasan model ini selanjutnya dilengkapi dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan untuk memastikan signifikansi pengaruh yang diperoleh.

### Uji Hipotesis Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan ketika diuji secara individual dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan *uji t* dengan memperhatikan nilai statistik *t* dan tingkat signifikansi. Hasil pengujian parsial terhadap lingkungan kerja dan disiplin kerja disajikan pada Tabel 11.

**Tabel 11. Hasil Uji *t***

| Variabel              | <i>t</i> | Sig.  |
|-----------------------|----------|-------|
| Konstanta             | 3,006    | 0,003 |
| Lingkungan Kerja (X1) | 10,710   | 0,000 |
| Disiplin Kerja (X2)   | 7,757    | 0,000 |

Berdasarkan Tabel 11, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua hubungan tersebut memiliki arah positif sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi pada analisis sebelumnya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

### Uji Hipotesis Simultan

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan melalui *uji F* berdasarkan hasil analisis *Analysis of Variance* (ANOVA). Hasil pengujian simultan yang mencakup sumber variasi, derajat kebebasan, *mean square*, nilai *F*, dan signifikansi disajikan pada Tabel 12.

**Tabel 12. Hasil Uji *F***

| Sumber Variasi | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | Sig.  |
|----------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------|
| Regresi        | 1209,659              | 2         | 604,829            | 892,960  | 0,000 |
| Residual       | 65,701                | 97        | 0,677              | —        | —     |
| Total          | 1275,360              | 99        | —                  | —        | —     |

Berdasarkan Tabel 12, model regresi secara keseluruhan menunjukkan hasil pengujian yang signifikan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat temuan pengujian parsial karena pengaruh kedua variabel tidak hanya terlihat ketika diuji secara individual, tetapi juga ketika dimasukkan secara simultan dalam model. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

### Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Seluruh hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan selanjutnya dirangkum untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai keputusan terhadap setiap hipotesis penelitian. Ringkasan tersebut mencakup pengaruh lingkungan kerja secara parsial, pengaruh disiplin kerja secara parsial, serta pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penyajian ringkasan dalam satu tabel dimaksudkan untuk memudahkan pembaca melihat konsistensi hasil pengujian antara hipotesis, jenis uji, dan keputusan statistik. Hasil ringkasan pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 13.

**Tabel 13. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

| Hipotesis Hubungan Variabel |                                                        | Jenis Uji    | Nilai Statistik | Sig.  | Keputusan               |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------|--------------|-----------------|-------|-------------------------|
| H1                          | Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan                    | <i>Uji t</i> | 10,710          | 0,000 | H0 ditolak, H1 diterima |
| H2                          | Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan                      | <i>Uji t</i> | 7,757           | 0,000 | H0 ditolak, H1 diterima |
| H3                          | Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan | <i>Uji F</i> | 892,960         | 0,000 | H0 ditolak, H1 diterima |

Berdasarkan Tabel 13, seluruh hipotesis penelitian memperoleh keputusan yang mendukung adanya pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian simultan juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keseluruhan temuan tersebut menjadi dasar untuk membahas makna empiris hubungan antarvariabel dengan mengaitkannya pada teori dan hasil penelitian terdahulu pada bagian Pembahasan.

### Pembahasan

Kondisi lingkungan kerja pada Bank BJB Syariah Kantor Pusat Bandung yang berada dalam kategori baik menunjukkan bahwa organisasi telah menyediakan situasi kerja yang relatif mendukung pelaksanaan tugas karyawan. Meskipun demikian, masih ditemukannya aspek lingkungan kerja yang belum optimal, khususnya yang berkaitan dengan kenyamanan kondisi tempat kerja, menunjukkan bahwa kategori baik tidak selalu berarti seluruh unsur lingkungan telah berfungsi secara maksimal. Temuan ini penting karena lingkungan kerja tidak hanya berperan sebagai fasilitas pendukung, melainkan turut membentuk pengalaman karyawan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Ketika kondisi kerja mampu memberikan rasa nyaman, aman, dan mendukung penyelesaian tugas, karyawan memiliki ruang yang lebih besar untuk mempertahankan konsistensi kinerjanya. Pola tersebut memperkuat penelitian Fikri et al. (2025) yang menempatkan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai, serta Lambe dan Rantererung (2025) yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki hubungan dengan pencapaian kinerja dalam organisasi.

Hasil pengujian parsial memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *t* sebesar 10,710 dan signifikansi 0,000. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perubahan ke arah yang lebih baik pada kondisi lingkungan kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sehingga kualitas ruang dan situasi kerja menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian hasil kerja. Hubungan ini sejalan dengan Yunus et al. (2025), yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun penelitian tersebut dilakukan pada sektor pelayanan kesehatan. Temuan penelitian ini juga memiliki keterkaitan dengan Yulianto dan Sutisna (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan bank melalui peran kepuasan kerja. Dengan demikian, pada konteks perbankan, lingkungan kerja dapat dipahami bukan hanya sebagai kondisi fisik organisasi, tetapi juga sebagai bagian dari pengalaman kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, kepuasan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Konteks Bank BJB Syariah memberikan karakteristik tersendiri dalam memaknai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karena aktivitas perbankan menuntut ketelitian, konsistensi pelayanan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan memusatkan perhatian pada tuntutan pekerjaan tanpa menghadapi hambatan yang berasal dari kondisi internal tempat kerja. Temuan ini selaras dengan Suprpto et al. (2025) yang menunjukkan pentingnya lingkungan kerja Islami dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada sektor perbankan syariah. Budhijana (2025) juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada lembaga perbankan perkreditan di Jawa Barat. Kesamaan kecenderungan tersebut memperlihatkan bahwa relevansi lingkungan kerja terhadap kinerja tidak hanya muncul pada satu jenis organisasi, tetapi juga terlihat dalam berbagai institusi yang bergerak pada bidang pelayanan dan keuangan.

Pada variabel disiplin kerja, kondisi yang tergolong baik menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menjalankan pekerjaan dengan tingkat kepatuhan yang memadai terhadap aturan dan tanggung jawab organisasi. Namun, masih adanya kelemahan pada beberapa aspek, seperti konsistensi terhadap standar kerja dan pelaksanaan tanggung jawab, menunjukkan bahwa disiplin perlu dipahami sebagai perilaku yang harus dipertahankan secara berkelanjutan. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran atau kepatuhan administratif, tetapi juga tercermin dalam ketepatan menjalankan prosedur, penyelesaian tugas, dan kesediaan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan. Pemaknaan tersebut sesuai dengan Aslamia dan Siska (2025) yang menemukan adanya hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada sektor perbankan. Hasil yang serupa juga ditunjukkan oleh Fadzillah et al. (2025), sehingga dapat dipahami bahwa konsistensi perilaku kerja merupakan unsur penting dalam menjaga kualitas pencapaian karyawan pada berbagai jenis organisasi.

Pengujian parsial dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  sebesar 7,757 dan tingkat signifikansi 0,000. Arah hubungan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan, tanggung jawab, ketelitian, dan konsistensi dalam bekerja berkaitan dengan peningkatan kemampuan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan organisasi. Temuan ini sejalan dengan Cecarrio et al. (2025), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan ketika dianalisis bersama dengan lingkungan kerja. Keterkaitan yang sama juga ditemukan oleh Putri et al. (2026) pada konteks Bank BPR Syariah, yang secara khusus memperlihatkan relevansi disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada institusi perbankan. Kesamaan hasil tersebut memperkuat argumentasi bahwa disiplin memiliki posisi penting dalam organisasi perbankan karena kualitas pelayanan dan pencapaian target sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk menjalankan pekerjaan secara teratur dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan yang berada dalam kategori baik menunjukkan bahwa secara umum karyawan Bank BJB Syariah Kantor Pusat Bandung telah mampu menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi, meskipun masih ditemukan beberapa aspek yang perlu diperbaiki, terutama berkaitan dengan kesalahan teknis dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja yang baik tetap memerlukan proses perbaikan karena keberhasilan pada tingkat umum belum tentu menggambarkan kesempurnaan pada seluruh indikator kerja. Dalam konteks ini, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat dipahami sebagai dua kondisi yang saling melengkapi, karena lingkungan menyediakan dukungan bagi

pelaksanaan pekerjaan, sedangkan disiplin mengarahkan perilaku karyawan dalam memanfaatkan dukungan tersebut secara konsisten. Penelitian Fitriani et al. (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini memperkuat pola hubungan tersebut dalam konteks organisasi yang berbeda. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan melalui penguatan kemampuan individual saja, tetapi juga perlu disertai pengelolaan kondisi kerja dan perilaku disiplin secara berkelanjutan.

Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai  $R^2$  sebesar 0,948 atau 94,8%, dengan hasil uji  $F$  sebesar 892,960 dan signifikansi 0,000. Temuan ini memperlihatkan bahwa kedua variabel memiliki keterkaitan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada objek penelitian, sehingga pengelolaannya perlu dilakukan secara terpadu dan tidak dipisahkan sebagai dua kebijakan yang berdiri sendiri. Ketika lingkungan kerja mendukung pelaksanaan tugas dan pada saat yang sama karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik, proses kerja berpotensi berlangsung lebih terarah, konsisten, dan sesuai dengan target organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Fitriani et al. (2024), Cecarrio et al. (2025), dan Putri et al. (2026) yang sama-sama menunjukkan pentingnya kombinasi lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Selain itu, Budhijana (2025) menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja tetap menjadi faktor yang relevan bagi kinerja pada sektor perbankan, sehingga hasil penelitian ini memberikan penguatan empiris bahwa pengelolaan kedua aspek tersebut perlu menjadi perhatian strategis bagi manajemen Bank BJB Syariah.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak hanya memiliki pengaruh secara individual, tetapi juga membentuk kombinasi faktor yang sangat kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung pelaksanaan aktivitas, sedangkan disiplin kerja menjaga agar aktivitas tersebut tetap dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan aturan dan tanggung jawab yang berlaku. Hasil penelitian ini memperluas temuan Yunus et al. (2025), Yulianto dan Sutisna (2024), Aslamia dan Siska (2025), Fitriani et al. (2024), Putri et al. (2026), Lambe dan Rantererung (2025), Cecarrio et al. (2025), Fikri et al. (2025), Fadzillah et al. (2025), Suprpto et al. (2025), dan Budhijana (2025) dengan memberikan bukti empiris pada konteks Bank BJB Syariah Kantor Pusat Bandung. Kontribusi penelitian ini terletak pada penegasan bahwa peningkatan kinerja pada organisasi perbankan tidak cukup diarahkan pada pencapaian individu, tetapi perlu ditopang oleh pembenahan kondisi lingkungan kerja sekaligus penguatan disiplin dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, manajemen dapat menjadikan kedua aspek tersebut sebagai bagian yang saling terhubung dalam kebijakan peningkatan kinerja, khususnya melalui evaluasi kondisi kerja, penguatan kepatuhan terhadap standar, serta upaya mengurangi hambatan yang berpotensi memunculkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kinerja karyawan pada Bank BJB Syariah Kantor Pusat Bandung tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berkaitan dengan kualitas lingkungan kerja dan kedisiplinan yang berkembang dalam organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan menjalankan pekerjaan secara lebih nyaman, terarah, dan efektif, sedangkan disiplin kerja berfungsi menjaga konsistensi karyawan dalam memenuhi tanggung

jawab serta standar yang berlaku. Kedua aspek tersebut memiliki posisi yang saling melengkapi karena perbaikan kondisi kerja tanpa diikuti kesadaran untuk menjalankan aturan secara konsisten belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, disiplin yang kuat akan lebih mudah diwujudkan apabila organisasi mampu menyediakan kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu dipahami sebagai proses pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dengan penguatan budaya disiplin secara berkelanjutan.

Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan arah bagi manajemen untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor organisasi yang membentuk proses pencapaian tersebut. Perbaikan fasilitas dan suasana kerja, evaluasi terhadap pelaksanaan aturan, serta penguatan tanggung jawab karyawan dapat dikembangkan secara terpadu sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas kinerja. Penerapan hasil penelitian ini berpotensi mendukung terciptanya pola kerja yang lebih adaptif dan berkelanjutan, terutama dalam menghadapi perubahan tuntutan pelayanan pada sektor perbankan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan responden dan lokasi penelitian serta melibatkan variabel lain, seperti motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi, sehingga pemahaman mengenai pembentukan kinerja karyawan dapat dikembangkan secara lebih komprehensif. Dengan pengembangan tersebut, penelitian di masa mendatang diharapkan tidak hanya memperluas kajian empiris, tetapi juga menghasilkan dasar yang lebih kuat bagi penyusunan strategi manajemen sumber daya manusia yang relevan dengan kebutuhan organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Aslamia, S., & Siska, E. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v3i1.1585>
- Cecarrio, D. P., Sucipto, R. H., & Annisa, T. I. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinarmulia Sukses Makmur. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(4), 264–272. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i4.908>
- Daffa, M., Nabhan, H., & Andriani, J. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Prisma Mandiri Selaras Kota Depok. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*. <https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 94–102. <https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/137>
- Falah, M. S. D., Damayanti, W., & Koto, D. I. P. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mayapada Salemba Jakarta. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 6(2), 348–355. <https://www.ejournalwiraraja.com/index.php/MISSY/article/view/4653>
- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1–8. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen/article/view/4766>



- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Bumidhana. *Journal of Communication Education*, 18(1), 44–52. <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v18i1.370>
- Handayani, D. T., & Hasanah. (2024). The influence of work discipline and work environment on employee performance in the general affairs division of the Regional Secretariat of Tangerang City. *International Journal of Science and Society*, 6(4). <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v6i4.1309>
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuh. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Lambe, K. H. P., & Rantererung, C. L. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 128–135. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/886>
- Muhiban, A., & Naufal, A. (2023). The influence of work environment and work discipline on employee performance in Restaurants Kitchen Kraton Baros City Cimahi. *International Journal of Integrative Sciences*, 2(12). <https://doi.org/10.55927/ijis.v2i12.7108>
- Oktaviani, N. D., Satria, R. O., Adinata, U. W. S., Sukmalana, S., Supartini, T., & Titi, T. (2024). The influence of work discipline and workload on employee performance: Study at one of the banks in Bandung. *Journal of Economics, Management, and Entrepreneurship*, 2(1), 85–95. <https://doi.org/10.55208/jeme.v2i1.160>
- Putri, S. A. P., Oktaroza, M. L., & Purnamasari, I. (2026). Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha. *Jurnal E-Bis*, 10(1), 149–163. <https://www.jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/E-Bis/article/view/2923>
- Sodiq, A., Tri Ratnasari, R., & Mawardi, I. (2024). Analysis of the effect of Islamic leadership and job satisfaction on sharia engagement and employee performance of Islamic banks in Indonesia. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2362772. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2362772>
- Suprpto, R., Susanti, N. I., Masitoh, D., & Mamlukhah, M. (2025). The influence of Islamic work ethics, Islamic work motivation and Islamic work environment on employee performance of banks of Syariah Indonesia in Banyuwangi City Area. *JPSDA: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam*, 5(1), 102–113. <https://doi.org/10.30739/jpsda.v5i1.3674>
- Yulianto, B., & Sutisna, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan bank. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 24(3), 299–307. <https://ejournal-dppm.upi.edu/jpp/article/view/696>
- Yunus, A., Sam, M., & Mustanir, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5). <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.5106>