

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bank adalah sebuah organisasi. Sebuah organisasi (*organization*) terdiri atas orang-orang dengan peran yang diberikan secara formal yang bekerja bersama untuk mencapai sasaran organisasi tersebut.<sup>1</sup> Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga atau sumber daya manusia.<sup>2</sup> Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia dengan tepat agar menghasilkan tenaga kerja yang baik.

Di dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif. Hal ini berkaitan dengan masalah-masalah sumber daya manusia

---

<sup>1</sup>Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14 (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm.3.

<sup>2</sup>Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hlm.10-11.

(SDM), khususnya yang menyangkut lingkungan kerja.<sup>3</sup> Lingkungan merupakan salah satu kekuatan pendorong di belakang perilaku organisasi. Organisasi dikondisikan oleh lingkungan, dan kelangsungan hidup organisasi bergantung pada kemampuannya menafsirkan lingkungan yang nyata dan beradaptasi dengannya.<sup>4</sup> Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun, lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kinerja pegawai. Oleh

---

<sup>3</sup>Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya, dan Muhammad Faisal Riza, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan auto 2000 sukun malang)," *Administrasi Bisnis* 11, No.1 (2014):hlm.1. <http://media.neliti.com/media/publications/82410-ID-Pengaruh-Lingkungan-Kerja-terhadap-Kiner.pdf> ( 2 September 2017)

<sup>4</sup>R.Wayne Pace dan Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), hlm.20.

karena itu, setiap perusahaan yang mempunyai kinerja yang tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawainya.<sup>5</sup>

Adapun ayat al-Qur'an yang berkenaan dengan lingkungan kerja ini terdapat dalam Q.S. Al-Mujadilah/ 58:11.<sup>6</sup>

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Tafsir dari ayat di atas adalah ajaran dari Allah untuk para hamba-Nya yang beriman ketika mereka berada dalam majelis perkumpulan, yang sebagian dari mereka ada orang yang baru datang meminta agar tempat duduk diperluas. Termasuk bersopan santun dalam hal ini adalah dengan memberikan kelonggaran tempat baginya agar maksudnya bisa terpenuhi, bukan untuk mengganggu orang yang memberi kelonggaran tempat tersebut serta hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain.<sup>7</sup> Termasuk

<sup>5</sup>Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana, 2009), hlm.118-119.

<sup>6</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah*, (Jakarta:Marwah, 2009), hlm. 543.

<sup>7</sup>Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, *Tafsir Al-Qur'an* (Jakarta:Darul Haq, 2016), hlm.175.

disaat berada di kantor tempat bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat di atas juga mengajarkan setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya.

Selain itu, lingkungan kerja juga termasuk semua hal sekitar pekerjaan, variasi tugas, dan tingkat otonomi, tuntutan pekerjaan, dan kebutuhan untuk menyatakan *emotional labor*. Selanjutnya lingkungan kerja menciptakan kejadian kerja yang memicu reaksi emosional positif atau negatif, dimana kepribadian dan *moods* pekerja mempengaruhi untuk merespon dengan intensitas lebih besar atau lebih kecil.<sup>8</sup> Hubungan kerja juga memegang peranan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antar pegawai sehingga mereka dapat merasa satu keluarga dalam melaksanakan pekerjaan. Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya maka dalam kondisi hubungan kerja yang baik, semua masalah tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungannya.<sup>9</sup> Dalam suatu perusahaan yang segala kebutuhannya terjamin maka para pegawai tidak akan mempunyai pikiran ganda lagi dalam melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Dalam kondisi seperti ini, maka akan ditemukan pegawai yang bersemangat, berdisiplin tinggi, dan sekaligus berkesempatan untuk meningkatkan

---

<sup>8</sup>Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.85.

<sup>9</sup>M.Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Banjamasin: Antasari Press, 2007), hlm.5.

kinerjanya.<sup>10</sup> Namun, apabila pegawai merasa tidak terjamin segala kebutuhannya seperti dalam hal pengadaan fasilitas kantor maka tentu akan membuat pegawai tersebut tidak bersemangat dalam bekerja dan akan membuat kinerjanya menjadi menurun.

Bank Muamalat adalah bank umum pertama yang menerapkan prinsip syariah dalam menjalankan operasionalnya. Sebagai bank Islam pertama tentunya Bank Muamalat mempunyai kinerja yang baik. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya penghargaan yang diraih oleh Bank Muamalat salah satunya yaitu menerima penghargaan *Best Islamic Bank in Indonesia* dari *Islamic Finance News Best bank poll 2016*. Selain itu, Bank Muamalat juga meraih penghargaan *Golden Award* dalam acara *Indonesia Human Capital Award IV-2018*. Terpilihnya Bank Muamalat dalam penghargaan ini merupakan pembuktian atas konsistensinya dalam menjaga dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki sebagai salah satu aset yang tidak ternilai.<sup>11</sup> Dengan adanya penghargaan tersebut Bank Muamalat termotivasi untuk selalu berkomitmen memberikan layanan dan produk-produk terbaik kepada seluruh nasabah serta akan terus meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu, Bank Muamalat harus bisa mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja dari para pegawainya salah satunya yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerjanya agar Bank Muamalat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

---

<sup>10</sup>I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm.137.

<sup>11</sup><http://www.bankmuamalat.co.id> (1 Juni 2018)

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik. Kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relatif sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai.<sup>12</sup>

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja instansi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing instansi. Instansi harus dapat mengelola semua potensi yang ada baik itu internal maupun eksternal. Hanya instansi yang memiliki daya saing yang tinggi yang akan tetap eksis dalam era kompetitif ini. Instansi harus dapat mengelola semua potensi yang ada baik itu internal maupun eksternal.

Oleh karena itu diperlukan suatu konsep dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang ditujukan agar kinerja maksimal pegawai dalam sebuah organisasi dapat dicapai dengan baik sehingga dapat menjaga kelangsungan kehidupan organisasi dimasa mendatang. Adapun salah satu faktor yang sistem yang menjadi

---

<sup>12</sup>A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta," *Manajemen Universitas Pamulang*, vol.3, No.1 (2015): hlm. 101.<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/download/487/399> (2 September 2017)

kendala kinerja adalah lingkungan kerja yang kurang baik.<sup>13</sup> Berdasarkan permasalahan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.

---

<sup>13</sup>Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 190.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini, diharapkan berguna sebagai:

1. Manfaat Teoritis

Bahan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pengetahuan dan kajian berdasarkan Perbankan Syariah pada umumnya, dan pengetahuan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis pada khususnya pembaca pada umumnya yang ingin mengetahui permasalahan ini secara lebih mendalam.
- b. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang bermaksud melakukan penelitian lebih mendalam tentang masalah ini dari sudut pandang yang berbeda.
- c. Sebagai bahan kajian ilmiah untuk menambah khazanah pengembangan keilmuan pada perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Jurusan Perbankan Syariah, serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.
- d. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak perbankan dalam mengambil kebijakan khususnya dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga dapat

memengaruhi kinerja pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan profitabilitas bank.

### **E. Definisi Operasional**

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menginterpretasikan judul yang akan diteliti dan kekeliruan dalam memahami tujuan penelitian ini, maka perlu adanya batasan istilah agar lebih terarahnya penelitian ini:

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>14</sup> Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada pegawai.<sup>15</sup> Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.
3. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara

---

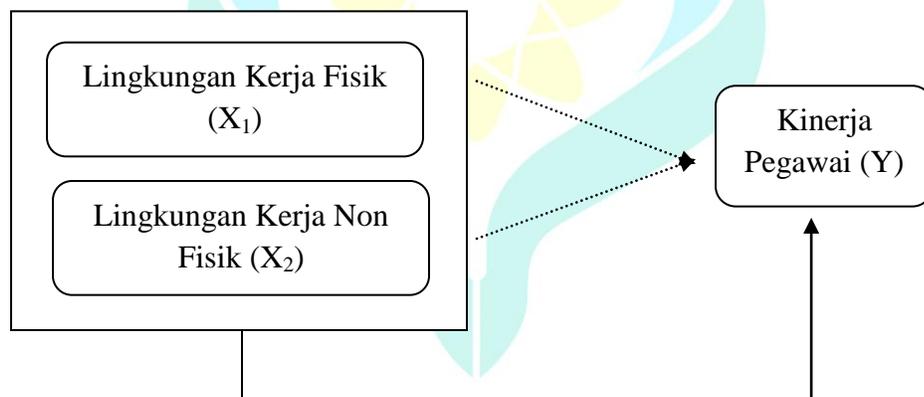
<sup>14</sup>Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm. 849.

<sup>15</sup>Diana Khariani Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA," *MIEJ Journal* Vol.2, no.1 (2013): hlm.20. <http://journal.unimal.ac.id/miej/article/viewfile/24/15> (10 Agustus 2017)

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>16</sup> Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.

4. Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan dengan mendapat gaji atau upah.<sup>17</sup> Pegawai yang di maksud dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.

#### F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1

#### Keterangan:

- .....→ : Pengaruh Secara Parsial  
 —————→ : Pengaruh Secara Simultan

<sup>16</sup>Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan & Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, Edisi 1 (Jakarta:Kencana, 2013), hlm.213.

<sup>17</sup>Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm.842.

## G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan dalam penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.<sup>18</sup> Hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Secara parsial
  - a. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.
  - b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.
2. Secara simultan

Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.

## H. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelaahan penulis terhadap beberapa penulisan terdahulu, ada beberapa penulisan yang berkaitan dengan apa yang akan penulis teliti, diantaranya adalah:

Pertama, Skripsi yang ditulis Rajali Damanik (1009031184) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jalan Ir.H.Juanda” Universitas Islam Bandung. Tujuan dari penelitian ini

---

<sup>18</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm.49.

adalah untuk memperoleh gambaran mengenai lingkungan kerja non fisik karyawan dan kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Syariah Cabang di Jalan Ir.H Juanda Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Verifikatif. Sampel sebanyak 67 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 26,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>19</sup> Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian sebelumnya hanya memfokuskan pada lingkungan kerja non fisik sedangkan penelitian ini memfokuskan pada lingkungan kerja secara keseluruhan baik itu fisik maupun non fisik serta penelitian ini dilakukan ditempat yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Nurul Rohana Dewi (21310012) yang berjudul “Pengaruh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus BMT Taruna Sejahtera)” STAIN Salatiga 2014. Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh dari kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang tujuannya menguji konsep atau teori dengan kenyataan di lapangan melalui pengukuran variabel serta angka dan menganalisisnya dalam bentuk data. Objek yang

---

<sup>19</sup>Rajali Damanik, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Jalan Ir.H.Juanda” (SKRIPSI Universitas Islam Bandung) <http://repository.umpas.ac.id/28197/5BAB%20SKRIPSI.pdf> (28 Agustus 2017)

digunakan adalah karyawan BMT Taruna Sejahtera yang berjumlah 50 orang. Hasil penelitian ini yaitu  $t$  test kemampuan (X1)  $3,908 > t$  tabel 1,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  $T$  test motivasi (X2)  $1,519 > t$  tabel 1,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  $T$  test lingkungan kerja (X3)  $3,456 > t$  tabel 1,30, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup> Perbedaan penelitian ini dengan yang akan penulis teliti yaitu objek penelitian dan juga tempat penelitian. Penelitian disini meneliti tentang lingkungan kerja sedangkan penelitian yang dilakukan oleh nurul rohana dewi meneliti tentang kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Normala Sari (1101150122) jurusan Ekonomi Syariah IAIN Antasari Banjarmasin yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin”. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 25 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini adalah berdasarkan analisis regresi linier sederhana dilihat dari output koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,036 yang berarti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 3,6% sisanya 96,4%

---

<sup>20</sup>Nurul Rohana Dewi, “Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus BMT Taruna Sejahtera)” (SKRIPSI STAIN Salatiga, 2014) <http://e-repository.perpus.iain salatiga.ac.id/256/I/Nurul%20Rohana%20Dewi.21310012.pdf>

dipengaruhi variabel lain.<sup>21</sup> Pada penelitian sebelumnya itu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, tempat penelitian yang dilakukan pun juga berbeda.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Rialita (1101160243) jurusan Ekonomi Syariah IAIN Antasari Banjarmasin yang berjudul “Pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Kal-Sel Syariah Banjarmasin”. Jenis penelitian ini adalah penelitian verifikasi survey dengan sifat penelitian yaitu kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai Bank Kalsel Syariah dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.<sup>22</sup> Perbedaan penelitian ini dengan yang akan penulis teliti yaitu terletak pada objek dan tempat penelitian.

## **I. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

---

<sup>21</sup>Normala Sari, “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Kontrak IAIN Antasari Banjarmasin*” (SKRIPSI IAIN Antasari Banjarmasin Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, 2015)

<sup>22</sup>Rialita, “*Pengaruh Faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Kal-Sel Syariah Banjarmasin*” (SKRIPSI IAIN Antasari Banjarmasin Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, 2015)

Bab I merupakan pendahuluan, yaitu bab yang menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori, yang menjadi bahan acuan untuk menganalisis data yang diperoleh dan membahas masalah-masalah yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai seperti mengenai lingkungan kerja baik dari pengertian lingkungan kerja, jenis-jenis lingkungan kerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan untuk teori mengenai kinerja yaitu pengertian kinerja, penilaian kinerja, manfaat penilaian kinerja, faktor-faktor penilaian kinerja dan indikator kinerja serta mengenai lingkungan kerja dalam perspektif Islam.

Bab III metode penelitian terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan teknik analisis data.

Bab IV memuat laporan penyajian data dan analisis.

Bab V merupakan penutup. Pada bab ini membuat simpulan atau hasil penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian.