

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan atau organisasi terus semakin bertambah, sehingga persaingan antar perusahaan atau organisasi tidak dapat dihindari. Era globalisasi yang bergulir, menghadirkan tantangan tersendiri bagi Negara-negara berkembang dalam pelaksanaan perekonomian negaranya. Persaingan yang sifatnya lebih terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa organisasi-organisasi diuntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan global.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau institusi akan di tentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah di tetapkan oleh suatu perusahaan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan. Terkait dengan masalah kinerja karyawan, peneliti dalam hal ini menginterpretasikannya ke dalam ruang lingkup lembaga keuangan.

Lembaga keuangan syariah di Indonesia seperti yang diketahui sekarang ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu lembaga keuangan berbentuk bank dan non bank. Lembaga keuangan syariah yang berbentuk bank yaitu terdiri dari Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Lembaga keuangan syariah yang bukan bank meliputi *takaful* (asuransi), *ijarah* (leasing), *rahn* (pegadaian), reksadana syariah, Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Syariah, dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT).

Bank Islam atau di Indonesia disebut bank syariah merupakan lembaga keuangan yang berfungsi memperlancar mekanisme ekonomi di sektor riil melalui aktivitas kegiatan usaha (investasi, jual beli, atau lainnya) berdasarkan prinsip syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan nilai-nilai syariah yang bersifat makro maupun mikro. Selain itu dimensi keberhasilan bank syariah meliputi keberhasilan dunia dan akhirat yang

sangat memperhatikan kebersihan sumber, kebenaran proses, dan kemanfaatan hasil.<sup>1</sup>

Perbankan syariah sebagai bagian dari perbankan nasional telah menjadi penggerak perekonomian nasional. Berkembangnya bank syariah di Indonesia dimulai pada tahun 1992 dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia. Bank Muamalat Indonesia (BMI) adalah bank syariah pertama yang berdiri pada tahun 1991 dan mulai beroperasi pada tahun 1992. Perbankan syariah adalah salah satu bank yang mampu bertahan pada masa krisis moneter yang pernah di alami oleh Indonesia pada tahun 1998 telah menginspirasi tumbuh pesatnya perbankan syariah. Keberhasilan tersebut tak lepas dari kerja keras sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Seorang pimpinan tentunya memiliki peranan yang sangat penting dalam proses memotivasi dan mempengaruhi para karyawan sebagai upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia tersebut hingga mampu membawa BMI semakin berkembang dari tahun ke tahun.

Hadirnya bank syariah di Indonesia ini menjadi respon positif oleh Bank Indonesia dalam pengembangannya. Saat ini, perkembangan perbankan di Kediri sangatlah pesat, bisa dilihat dari banyaknya bank-bank yang muncul di Kediri, mulai dari bank konvensional maupun bank syariah. Salah satu Bank syari'ah yang ada di Kediri adalah Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri yang beralamat di Jl. Hasanudin No.26 Kelurahan Dandangan Kota Kediri.

---

<sup>1</sup> Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hal.30

Banyaknya lembaga keuangan makro maupun mikro yang tersebar di seluruh Indonesia, rupanya belum mencapai kondisi yang ideal, jika diamati secara teliti. Hal ini nampak dari banyaknya lembaga keuangan mikro yang hanya mengejar target pendapatan masing-masing, sehingga tujuan yang lebih besar terabaikan, khususnya dalam pengembangan ekonomi masyarakat bawah. Padahal lembaga keuangan mikro mempunyai posisi strategis dalam pengembangan ekonomi masyarakat bawah. Dalam kondisi yang demikian inilah BMT muncul dan mencoba menawarkan solusi bagi masyarakat kelas bawah.

Salah satu bentuk koperasi syariah Baitul Maal Wa Tamwil merupakan lembaga keuangan mikro yang beroperasi dengan dua fungsi, yaitu *baitul mal* atau rumah dana dan *baitul tamwil* atau rumah usaha. Lembaga ini berfungsi sebagai tempat penyimpanan. Tujuan BMT meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan.<sup>2</sup>

Demikian halnya dengan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Perekonomian Tasyrikah Agung (PETA) merupakan salah satu BMT yang sedang berkembang di kota Tulungagung, KSPPS BMT

---

<sup>2</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hal. 126-128.

PETA memiliki kantor pusat di Tulungagung tepatnya di JL. KH Wahid Hasyim, No.15 A Kauman Tulungagung. Kehadirannya diharapkan mampu mendorong dan meningkatkan perekonomian masyarakat dengan berbagai produk yang di tawarkan diantaranya adalah dengan produk simpanan dan produk pembiayaan yang ada di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung.

Semakin meningkatnya Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung membuktikan lembaga tersebut mampu menunjukkan diri sebagai lembaga yang andal terkait dana dan menyalurkan dana masyarakat. Namun, apabila sumber daya manusia yang tidak memadai, dan lemahnya sistem operasional. Hal ini perlu didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan memiliki ketrampilan serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting untuk menentukan tujuan perusahaan. Karena itu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian serius agar dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, dan training. Pengelolaan sumber daya manusia yang matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin perusahaan, karena itu

manajemen harus membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya.

Pada saat ini, kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung bisa dikatakan cukup baik. Hal ini juga perlu dipertahankan demi pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Penguatan kinerja karyawan adalah salah satu hal yang harus dilakukan. Beberapa faktor yang diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan di antaranya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami.

Dalam organisasi kepemimpinan juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama sebuah tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut McShane dan Von Glinow dalam buku Wibowo<sup>3</sup> mengatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan dapat mendorong karyawan ke dalam posisi yang lebih bertanggung jawab, lebih memberikan kebebasan mereka dalam berkreasi. Perhatian pimpinan terhadap pelaksanaan tugas karyawan dapat membangkitkan semangat karyawan.

---

<sup>3</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hal.264

Pembangunan dan pengembangan dalam organisasi tentu penting, demi meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.<sup>4</sup> Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja.

Etika kerja Islami juga mempengaruhi kinerja karyawan. Etika kerja seseorang dapat terbentuk dengan adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Seseorang yang beretika kerja Islam, etika kerjanya terpancar dari sistem keimanan/ aqidah Islam yang menjadi sumber nilai bagi terbentuknya etika kerja Islam. Menurut Rafik Issa Bekum dalam buku Veithzal Rivai,<sup>5</sup> mengatakan etika dapat di definisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan baik dan buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif, karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu.

---

<sup>4</sup> Pandi Afandi, *Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), hal. 52

<sup>5</sup> Veithzal Rivai, dkk, *Islamic Business And Economics Ethics*, cetakan pertama, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal.2.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung, yaitu lembaga keuangan yang sistem operasionalnya berlandaskan syariah. Alasan pemilihan obyek penelitian disebabkan karena keberadaan Bank dan BMT yang mudah ditemui, dengan terbukanya kesempatan dan peningkatan kemampuan melayani kebutuhan masyarakat yang lebih luas, memberikan pelayanan secara syariah yang didukung oleh pengelolaan dana yang optimal, kehandalan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia dan praktik tata kelola lembaga keuangan syariah yang baik.

Persamaan antara lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank adalah kedua lembaga tersebut sama-sama mengelola dana yang berasal dari masyarakat dan untuk masyarakat. Sedangkan perbedaan dari lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank adalah, bank merupakan lembaga keuangan yang paling lengkap kegiatannya yaitu menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman serta melaksanakan kegiatan jasa keuangan lainnya. Lembaga keuangan yang dimaksud sebagai perantara pihak-pihak yang mempunyai kelebihan dana dengan pihak-pihak yang kekurangan dan membutuhkan dana.

Sedangkan lembaga keuangan non bank Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) yaitu kegiatannya hanya difokuskan pada salah satu kegiatan keuangan saja, yakni simpan pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun



dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan. Namun demikian, terbuka luas bagi BMT untuk mengembangkan lahan bisnisnya pada sektor riil maupun sektor keuangan lain yang dilarang dilakukan oleh lembaga keuangan bank. Karena BMT bukan bank, maka ia tunduk pada aturan perbankan, akan tetapi manajemen BMT sama dengan bank syariah yaitu mengumpulkan dan menyalurkan dengan pembiayaan.

Dalam penelitian ini, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui fakta mengenai seberapa besar pengaruh dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja islami terhadap kinerja pengelola baik di lembaga keuangan Bank maupun Non Bank. Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menuangkannya dalam skripsi yang berjudul **“Studi Komparasi Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank dan Non Bank (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Baitul Maal Wa Tamwil Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini dibahas mengenai identifikasi cakupan yang mungkin muncul dalam penelitian, supaya pembahasannya lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang dicapai yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank. Dengan melakukan identifikasi dan kemungkinan yang dapat diduga sebagai masalah sebagai berikut:

Pada hakikatnya proses terjadinya sebuah kepemimpinan dalam suatu kelompok memiliki pengaruh besar terhadap karyawan sehingga kepemimpinan menjadi hal yang penting dalam melakukan proses pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi dan perusahaan. Selain itu lingkungan kerja merupakan komponen terpenting dalam karyawan, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan etika kerja dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaannya, sikap kerja yang positif akan memunculkan sikap seperti kerja keras, komitmen terhadap pekerjaan serta sikap kerja lainnya yang dapat menguntungkan individu dan organisasi.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan-permasalahan yang ada atau yang akan dihadapi dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah persamaan dan perbedaan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank?

2. Adakah persamaan dan perbedaan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank?
3. Adakah persamaan dan perbedaan pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank?
4. Adakah persamaan dan perbedaan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis persamaan dan perbedaan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis persamaan dan perbedaan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis persamaan dan perbedaan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis persamaan dan perbedaan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank.

## **E. Kegunaan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas penulis dapat mengambil tujuan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

### 1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan memberikan sumbangan informasi bagi para ilmuwan ekonomi dan perbankan sehingga dapat memperkaya dan mengembangkan ilmu pengetahuan.

### 2. Kegunaan yang bersifat praktis:

Secara praktis hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak yakni:

#### a) Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dan informasi agar pihak manajemen semakin meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### b) Kegunaan Bagi Pihak Akademik

Memberikan gambaran tentang pembuatan skripsi, sebagai pendorong untuk terus berkarya dan sebagai penambahan wawasan serta pemahaman terhadap objek yang diteliti, dan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

c) Kegunaan Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

**F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

1. Ruang lingkup

Ruang lingkup penelitian menjelaskan tentang variabel-variabel dan sub variabel apa saja yang akan dikaji dan diteliti. Ruang lingkup mengenai Studi Komparasi Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank dan Non Bank. Populasinya seluruh karyawan dan subyek penelitiannya pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

Karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, dan teori-teori, maka dalam skripsi ini penulis akan memberikan batasan-batasan. Peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya akan membahas mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, etika kerja Islami dan kinerja karyawan.
- b. Data penelitian pada variabel ini berasal dari pembagian angket baik kepada karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

- c. Adapun yang menjadi obyek penelitian kali ini adalah Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

## **G. Penegasan Istilah**

Penegasan istilah disini untuk memberikan kejelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti. Penegasan istilah sebagai bahan penafsiran terhadap judul penelitian.

### **1. Definisi Konseptual**

- a) Menurut McShane dan Von Glinow yang telah di kutip oleh Wibowo mengatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya.<sup>6</sup>
- b) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.<sup>7</sup>
- c) Menurut Rafik Issa Bekum yang telah di kutip oleh Veithzal Rivai,dkk mengatakan Etika dapat di definisikan sebagai seperangkat prinsip moral

---

<sup>6</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi...*, hal.264.

<sup>7</sup> Pandi Afandi, *Management Research...*, hal. 52

yang membedakan baik dan buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif, karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu.<sup>8</sup>

- d) Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya.<sup>9</sup>

## 2. Definisi Operasional

- a) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan.
- c) Etika kerja Islami adalah alat yang digunakan untuk menilai atau mengukur baik atau buruknya suatu tindakan yang dilakukan seseorang berdasarkan akal pikiran atau rasionalitas. Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Quran dan Hadits.
- d) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

---

<sup>8</sup> Veithzal Rivai, dkk, *Islamic Business And Economics Ethics...*, hal.2.

<sup>9</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2014), hal.

yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etik.

#### **H. Sistematika Pembahasan**

Adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi tiga bagian yang terdiri dari bagian awal, bagian utama (inti) dan bagian akhir. Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isis, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak. Bagian utama (inti) terdiri dari enam bab, yaitu:

Bab Pertama Pendahuluan terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan. Dalam bab ini membahas bagaimana peneliti mengambil judul tersebut. Judul tersebut di ambil dari persamaan dan perbedaan Bank dan Non Bank, sehingga peneliti mengambil judul “Studi Komparasi Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank dan Non Bank” kemudian untuk tempat penelitian tersebut dilakukan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari’ah BMT PETA Tulungagung, dan subyek yang diteliti ialah seluruh karyawan tersebut, dan lokasi penelitian di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.



Bab Kedua Landasan Teori terdiri atas teori-teori yang terkait variabel yang diteliti dan penelitian terdahulu. Bab ini membahas tentang teori-teori yang dihasilkan dari penelitian terdahulu baik dari buku dan jurnal. Dalam bab ini membahas unsur-unsur yang terdiri dari deskripsi teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian. Dari judul yang peneliti buat, pustaka yang dimuat meliputi sumber daya manusia, kepemimpinan, lingkungan kerja, etika kerja Islami dan kinerja karyawan dan penelitian terdahulu.

Bab Ketiga Metode Penelitian terdiri atas pendekatan dan jenis penelitian, populasi teknik sampling dan sampel penelitian, sumber data variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, dan teknik analisis data. Pembahasan dalam bab ini mengenai pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan peneliti kuantitatif dan termasuk kategori penelitian lapangan. Sumber data yang digunakan ialah sumber data secara primer yang langsung terjun kepada seluruh karyawan Bank dan Non Bank. Untuk teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran angket atau kuesioner diberikan kepada ke sampel dari populasi karyawan Bank dan Non Bank, dengan studi dokumentasi sebagai bukti yang valid, dengan melakukan observasi dilapangan untuk mendapatkan data yang konkrit maka peneliti mengadakan kunjungan langsung. Selanjutnya, tahap peneliti melaksanakan analisis data.

Bab Keempat Hasil Penelitian, meliputi : deskripsi objek penelitian, deskripsi hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis). Membahas mengenai hasil penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran angket atau kuesioner, dokumentasi dan observasi yang dilakukan peneliti di lapangan. Kemudian temuan penelitian disajikan dalam bentuk pola yang muncul dari suatu data yang telah ada.

Bab Kelima Pembahasan, meliputi: analisis hasil temuan melalui teori, penelitian terdahulu dan teori yang ada. Pembahasan dalam bab ini ialah analisis hasil temuan di lapangan yang kemudian dikaitkan dengan teori yang sudah ada.

Bab Keenam Penutup. Berisi tentang kesimpulan dan saran. Bab ini mencerminkan simpulan dari temuan-temuan yang ada dan sesuai dengan rumusan masalah serta rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Bagian akhir dari penelitian ini meliputi daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, dan daftar riwayat hidup.