BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator keberhasilan pembangunan perekonomian dalam suatu negara. Saat ini, pertumbuhan ekonomi di Indonesia dapat dikatakan baik, di mana hal ini dapat dilihat dari adanya pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat. Salah satu pelaku ekonomi yang memiliki peran penting dalam menentukan pertumbuhan ekonomi dalam suatu negara adalah lembaga keuangan, seperti bank. Menurut Undang-Undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 menyatakan bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.[1]

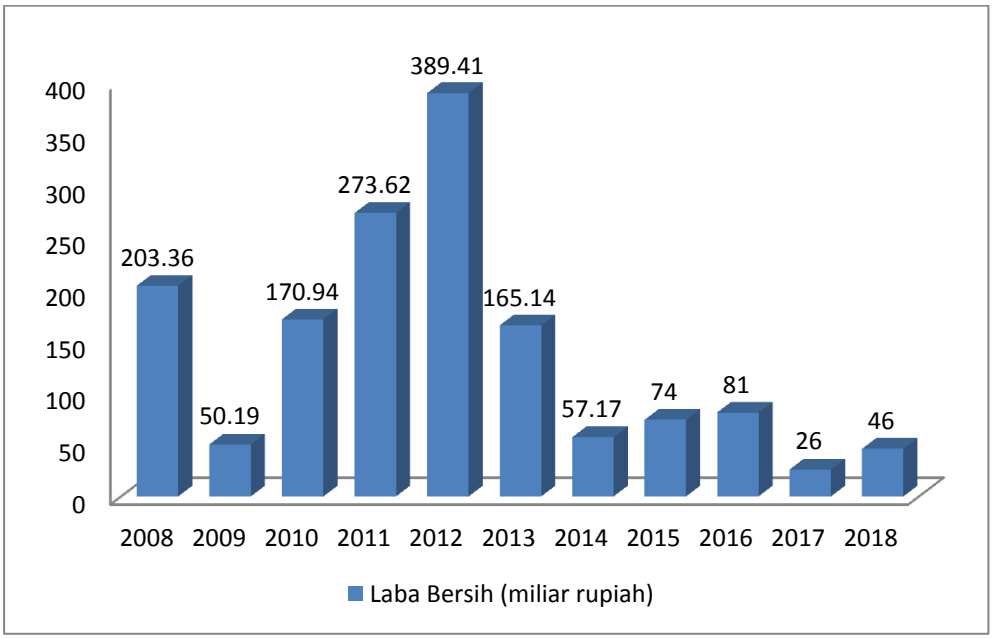
Perkembangan perekonomian yang ada di Indonesia saat ini sudah mulai mengarah ke arah spiritual, di mana mulai mempertimbangkan nilai, seperti baik, buruk, halal, dan haram. Hal ini ditandai dengan banyak berdirinya lembaga keuangan yang secara operasional menerapkan prinsip syariah, seperti bank syariah. Bank syariah merupakan salah satu bentuk dari perbankan nasional yang mendasarkan operasionalnya pada syariat Islam. Menurut Undang-Undang Perbankan Syariah No. 21 Tahun 2008 menyatakan

[1] Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2017), hal.24.

bahwa perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.[2]

Bank syariah dikembangkan sebagai lembaga bisnis keuangan yang melaksanakan kegiatan usahanya sejalan dengan prinsip-prinsip dasar dalam ekonomi Islam. Sistem perbankan syariah merupakan salah satu sarana pendukung untuk mewujudkan tujuan dari sistem sosial dan ekonomi Islam. Tujuan ekonomi Islam bagi bank syariah tidak hanya terfokus pada tujuan komersial yang tergambar pada pencapaian keuntungan maksimal, tetapi juga perannya dalam memberikan kesejahteraan secara luas bagi masyarakat.

Gambar 1.1
Perkembangan Laba Bersih pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.
Periode Tahun 2008-2018



Sumber: Ikhtisar Laporan Keuangan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Tahun 2008-2018 yang telah Diolah, 2019

[2] Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: KENCANA, 2011), hal. 33.

Melihat perkembangan jumlah laba bersih PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. pada periode tahun terakhir, ternyata sedikit mengalami penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini kemungkinan perusahaan perbankan ini sedikit mengalami penurunan kinerja perusahaan. Kinerja dalam perbankan syariah meliputi segala aktivitas pada perbankan syariah yang dijalankan oleh karyawan berupa pengelolaan sumber daya perusahaan perbankan maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Informasi mengenai tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dalam perusahaan dapat diperoleh melalui proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Apabila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan tersebut termasuk pada kategori baik. Sedangkan, apabila seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan, maka termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting dalam mengoptimalkan kinerjanya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu

dalam menentukan kinerja perusahaan. Kualitas dan produktivitas sumber daya manusia saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang memengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu, dalam menjalankan bisnis perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Kinerja dalam perusahaan perbankan tentunya dapat dilihat dari beberapa faktor yang memengaruhinya, salah satunya dapat dilihat dari sisi kompetensi yang dimiliki pemimpin dan karyawan. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, maka akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Sehingga, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu perusahaan perbankan dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia tercermin dari pendidikan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan keahlian atau keterampilan, sehingga dapat menunjang profesionalisme sebagai seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang baik di bidang pekerjaannya. Menurut Sopian dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan di bidangnya masing-masing, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan

tersebut.[3] Kompetensi juga merujuk pada karakteristik yang mendasari perilaku dan menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, serta keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Kinerja karyawan perbankan juga tercermin dari etos kerja yang dimilikinya. Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, dan ketekunan karyawan di tempat kerja. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban para karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama serta mampu mendukung kepentingan dan kebutuhan perusahaan perbankan.

Kinerja karyawan pada perusahaan perbankan juga dapat dilihat dari sisi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin atau manajer. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan hubungan pengaruh dalam sekelompok orang yang menginginkan tujuan tertentu. Melalui sistem kepemimpinan yang tepat, maka akan dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan suatu perusahaan perbankan. Kepemimpinan bergantung pada faktor pemimpin atau manajer dalam suatu perusahaan itu sendiri, bagaimana dia mengelola kelompok dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

[3] Sopian, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan*, dalam Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi, Volume 2, Nomor 1, 2017, hal. 2.

Peran utama seorang pemimpin adalah memengaruhi dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada perilaku, keterampilan, dan tindakan yang dilakukan. Selain itu, seorang pemimpin agar bisa menjadi pemimpin yang efektif harus memiliki komitmen, kompetensi, kepedulian, karisma, dan keberanian dalam menghadapi risiko yang ditanggung, sehingga pemimpin tersebut dalam memimpin akan sangat membantu dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Selain faktor kompetensi, etos kerja, dan kepemimpinan, kinerja karyawan dalam perusahaan perbankan juga dapat dipengaruhi oleh faktor dari perusahaan itu sendiri, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja merupakan suasana kerja atau segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan setiap harinya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dalam suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti dalam teorinya menyatakan bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila sumber daya manusianya dapat melaksanakan kegiatan kerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sehingga dapat mendorong kinerja karyawan dalam bekerja.[4]

[4] Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2017), hal. 28.

Perusahaan perbankan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. memulai bisnisnya sebagai bank syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 Hijriah dan mulai beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 Hijriah. Pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI), dan pengusaha muslim yang tergabung dalam kelompok kerja yang disebut Tim Perbankan MUI yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. kini semakin melebarkan sayapnya dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Hingga saat ini, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. telah memliki 325 kantor layanan, termasuk satu kantor cabang di Malaysia. Operasional bank syariah ini juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta jaringan ATM Malaysia melalui Malaysia Eletronic Payment (MEPS).[5]

Pada tanggal 15 Maret 2004 didirikan cabang dari PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. di Kediri, di mana perusahaan perbankan syariah ini banyak diminati oleh pengusaha serta masyarakat di Kediri dan sekitarnya. Kediri merupakan pusat kota karesidenan yang terdiri dari Kabupaten Trenggalek, Tulungagung, Blitar, Nganjuk, dan Kediri itu sendiri. Selain itu, Kota Kediri memiliki potensi yang sangat besar untuk didirikannya bank syariah di antara

[5] http://www.bankmuamalat.co.id., diakses 17 November 2018 pukul 10.33 WIB.

mayoritas kota/kabupaten se-karesidenan tersebut. Hal ini dipertimbangkan dari penduduk Kediri mayoritas adalah beragama Islam.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri ini terus berupaya meningkatkan kinerja dan *image* bank syariah Islami yang modern dan profesional. Hal ini dapat dilihat dari kompetensi dan etos kerja yang dimiliki karyawan. Kinerja karyawan pada bank syariah ini juga dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin atau Kepala Cabang dalam bentuk kebijakan atau peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan ini. Selain kompetensi, etos kerja, dan kepemimpinan, kinerja karyawan pada bank syariah ini juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, di mana terkait dengan suasana kerja, kebersihan, kenyamanan, serta hubungan antarkaryawan dan pimpinan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menganalisis dan menguji lebih mendalam mengenai kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri berdasarkan kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan pentingnya akan kinerja karyawan pada perusahaan perbankan, di mana karyawan yang memiliki kompetensi dan etos kerja yang baik, serta kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan atau manajer dengan penuh tanggung jawab, dan didukung oleh lingkungan kerja yang memadai, maka

hal tersebut memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Selain itu, berdasarkan rekomendasi penelitian terdahulu yang diteliti oleh Wijayanti dan Meftahudin dalam bentuk jurnal ilmiah yang merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah, yaitu berupa kompetensi karyawan.[6] Sementara itu, pada studi yang diteliti oleh Rahman dan Solikhah juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah berdasarkan beberapa faktor, yaitu etos kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan[7], sehingga peneliti menuangkannya dalam skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri"**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan penjelasan tentang kemungkinan-kemungkinan cakupan yang dapat muncul dalam penelitian dengan melakukan identifikasi yang dapat diduga sebagai masalah. Dalam penelitian ini, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan, yaitu di antaranya:

---

[6] Ratna Wijayanti dan Meftahudin, *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating*, dalam Jurnal PPKM III, 2016, hal. 8.

[7] Taufikur Rahman dan Siti Solikhah, *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*, dalam Jurnal Muqtasid, Volume 7, Nomor 2, 2016, hal. 24.

1. Pentingnya kinerja karyawan pada perusahaan perbankan, di mana karyawan yang memiliki kompetensi dan etos kerja yang baik, serta kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dengan penuh tanggung jawab, dan didukung oleh lingkungan kerja yang memadai, maka hal ini memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
2. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri kurang memperhatikan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawannya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri?
5. Apakah kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
2. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
5. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini, antara lain:

1. Secara Teoritis

   Diharapkan hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi pembaca dan menambah wawasan, serta mengembangkan disiplin ilmu pengetahuan bagi para pelajar maupun mahasiswa mengenai kinerja karyawan berdasarkan kompetensi dan etos kerja yang dimiliki karyawan, kepemimpinan, serta lingkungan kerja pada bank syariah.

2. Secara Praktis

a. Bagi Lembaga atau Institusi Keuangan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan bank syariah berdasarkan kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, serta dapat dijadikan sebagai suatu bahan acuan tambahan dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang dijalankan oleh pemimpin, khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan perbankan syariah.

b. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja karyawan berdasarkan kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada bank syariah.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mengharapkan penelitian ini bisa menjadi salah satu bahan referensi tambahan bagi penelitian dengan tema yang sejenis. Sehingga, diharapkan pengetahuan akan kinerja karyawan berdasarkan kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, serta lingkungan kerja di lembaga keuangan, khususnya di bank syariah dapat terus diikuti perkembangannya. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya juga dapat meneliti faktor lain yang memengaruhi kinerja

karyawan selain variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, sehingga hasil yang dicapai lebih komprehensif.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Untuk menghindari melebarnya pembahasan dalam penelitian ini, peneliti membuat ruang lingkup dan batasan masalah terkait pada variabel yang digunakan pada penelitian ini. Pembatasan dalam penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri. Adapun ruang lingkup pada penelitian ini terbatas pada empat variabel independen (*independent variable*), yaitu kompetensi (X_1), etos kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) serta satu variabel dependen (*dependent variable*), yaitu kinerja karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Kompetensi adalah kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.[8]

[8] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hal. 273.

b. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.[9]

c. Kepemimpinan adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.[10]

d. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.[11]

e. Kinerja karyawan adalah hasil seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjannya.[12]

2. Definisi Operasional

a. Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

---

[9] Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika 2011), hal. 26.

[10] Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hal. 265.

[11] Pandi Afandi, *Concept & Indikator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal. 52.

[12] Fajar Nur'aini Dwi Fatimah, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Quadrant, 2017), hal. 12.

b. Etos kerja adalah sikap, perilaku, dan totalitas seseorang dalam bekerja.
c. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.
d. Lingkungan kerja adalah keadaan dan kondisi di sekitar yang dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja.
e. Kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai tujuan tertentu dalam suatu perusahaan.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam upaya untuk mempermudah jalannya penelitian dan membantu dalam perumusan skripsi, maka diperlukan adanya sistematika penulisan skripsi, yaitu sebagai berikut:

Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

Bagian utama terdiri dari enam bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan, pada bab ini memuat uraian yang akan mengantarkan menuju pokok permasalahan yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya. Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan

penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II Landasan Teori, pada bab ini memuat teori-teori yang membahas mengenai hakekat manajemen sumber daya manusia, hakekat kinerja karyawan, hakekat kompetensi, hakekat etos kerja, hakekat kepemimpinan, dan hakekat lingkungan kerja. Selain itu, dalam bab ini juga memuat kajian penelitian terdahulu yang relevan yang diangkat dari jurnal penelitian, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian, dalam bab ini terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian; populasi, sampling, dan sampel penelitian; sumber data, variabel, dan skala pengukuran; teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian; serta teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian, pada bab ini terdiri dari hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis dari variabel yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri, yaitu kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Pada bab ini juga membahas mengenai deskripsi latar belakang objek penelitian dan pengujian hipotesis.

BAB V Pembahasan, pada bab ini membahas terkait pengaruh variabel independen, yaitu kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja

karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri, serta perbandingannya dengan teori dan penelitian terdahulu.

BAB VI Penutup, pada bab ini peneliti akan membuat suatu kesimpulan yang berisi jawaban atas persoalan yang tertuang dalam rumusan masalah dan saran bagi pihak-pihak yang berkaitan.

Bagian akhir, terdiri atas daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, daftar riwayat hidup, dan dokumentasi.