BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting khusunya dalam menjalankan perusahaan. Perusahaan yang dikelola oleh sumber daya manusia dengan baik, maka akan berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Laba atau keuntungan merupakan salah satu tujuan dari suatu perusahaan. Dengan berorientasikan pada laba, maka perusahaan akan meningkatkan kualitas dan pelayanan dari suatu produk yang dihasilkan agar dapat dipasarkan kepada konsumen. Kualitas dan pelayanan yang baik membuat konsumen akan menggunakan produk secara terus menerus.[1] Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan profesional oleh perusahaan agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif, dan apabila system pengelolaan SDM dapat dilaksanakan secara profesioanl maka diharapkan SDM dapat bekerja secara maksimal. [2]

Pengeloaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan oleh manajer kepada karyawan-karyawan dibawahnya. Semua yang merupakan karyawan

---

[1] Oki Prasetyo Aji, *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mascom Graphy Semarang",* Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, hal.2

[2] Veithzal Rivai Zainal dan Mansyur Ramly.dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perussahaan*,(Jakarta:Rajawali Pers, 2015), hal. 7-8

perusahaan harus dikelola dengan baik oleh manajer dari karyawan yang tingkatannya tinggi sampai karyawan yang paling rendah. Selain agar tidak menciptakan diskriminasi, tetapi agar semua karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan pemerataan kinerja karyawan maka akan meningkatkan laba perusahaan secara maksimal serta kualitas dan pelayanan produk yang dihasilkannya pun juga akan lebih meningkat.[3]

Pada dasarnya suatu kinerja karyawan dapat dijadikan patokan untuk menunjang keberhasilan suatu usaha. Tingkat keberhasilan tersebut dapat dilihat melalui hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan. Dari hasil kinerja karyawan itu menjadi cerminan perusahaan untuk menilai apakah kinerja yang dilakukan sudah dilakukan dengan baik ataupun belum, dan dari pihak perusahaan harus mengoptimalkan dan juga mampu mendorong agar karyawan mampu menciptakan inovasi-inovasi baru untuk perusahaan. Sehingga dengan begitu perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama. Dari penjelasan tersebut dapat terlihat bahwasannya berhasil atau tidaknya perusahaan sangat tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu sendiri. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan dengan produktivitas yang baik maka perusahaan tersebut juga dapat menghasilkan citra perusahaan yang baik, begitupun juga dengan sebaliknya.[4]

---

[3] Oki Prasetyo Aji, *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja…….* hal.3

[4] Dian Hadri Prayitno, *Pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Berlian Tulungagung,* Jurnal Ilmiah Vol3 No.1 (2017), hal.3

Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu menarik para karyawan untuk bekerja secara produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.[5] Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.[6] Berikut ini adalah data sarana dan prasarana yang dimiliki PT. Bank Syariah Mandiiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung:

Tabel 1.1

Sarana dan Prasarana PT. Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung

Keterangan	Besarnya	Kondisi
Jumlah Lantai	2 lantai	Baik
Listrik	250 KVA	Baik
Telepon	4 lines	1 Rusak

[5] Rodi Ahmad Ginanjar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman* Jurnal Manajemen Kinerja Vol.2 No.1 (2013), hal. 2

[6] S.R Muhammad, Adolfina, dkk. *Pengaruh Lingkunggan Kerja dan Beban Kerja*, Jurnal EMBA Vol.4 No.1 (2016), hal. 45

Genset	90 KVA	Baik
Komputer	15 Unit	3 Rusak
Mesin ATM	2 Unit	Baik
Meja	18 Buah	5 Rusak
Kursi	30 Buah	6 Rusak

Sumber: Data Sarana Bank Syariah Mandiri Tahun 2020

Jika dilihat berdasarkan sarana dan prasarana yang disediakan oleh PT. Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung masih belum maksimal dikarenakan ada beberapa bagian yang perlu direnovasi. Hal ini diharapkan tidak mengganggu pekerjaan yang akan dilakukan oleh para karyawan. Lingkungan kerja Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung masih belum begitu nyaman karena keterbatasan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi tidak maksimal. Selain itu juga kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, dan demikianpun juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk berkonsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri memiliki dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan anatar karyawan,dll). Peruusahaan harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam

keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerjasama antar karyawan maupun pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.[7]

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam meningkatkan dan memelihara kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indispliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang

---

[7] Rodi Ahmad Ginanjar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kryawan*.....hal.3

mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif. [8]

Adapun variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar memberikan tenaga dan pikiran yang terbaik bagi perusahaan. Komponen dari program kompensasi terdiri dari gaji yang seseorang terima dalam bentuk gaji, komisi, bonus, ditambah dengan kompensasi finansial tidak langsung yang terdiri dari semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Bentuk dari kompensasi terdiri dari berbagai macam penghargaan yang biasanya diterima secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan.

Kompensasi menjadi salah satu alasan dan memotivasi mengapa para karyawan bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihnya yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup

[8] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen SumberDaya Manusia Cetakan ke Enam*,(Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2016), hal. 332

perusahaan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh seorang karyawan.[9]

Dalam dunia perbankan setiap karyawan harus dapat meningkatkan prestasi kerja agar meningkatkan kualitas dalam dunia perbankan syariah. Dari banyaknya perbankan syariah, terdapat salah satu bank syariah yang diminati masyarakat yaitu Bank Syariah Mandiri. Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu lembaga bank yang berbasisi syariah yang ada di Indonesia. Bank Syariah Mandiri juga memiliki pangsa besar jika dibanding dengan bank syariah lainnya. Bank Syariah Mandiri selalu mengoptimalkan agar para karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya, sehingga dapat mengoptimalkan profit dari perusahaan. Suatu peningkatan dari kinerja operasional dan juga keuangan yang positif merupakan bentuk konsistensi dari Bank Syariah Mandiri. Untuk melakukan transformasi agar dapat meningkatkan pertumbuhan yang berkelanjutan merupakan pencapaian yang sangat baik bagi karyawan Bank Syariah Mandiri. Tentunya suatu keberhasilan dari pertumbuhan Bank Syariah Mandiri tidak jauh dari campur tangan karyawan. Bahkan Bank Syariah Mandiri memilliki banyak kantor cabang dibandingkan Bank Syariah lainnya. Berikut merupakan data jaringan kantor individual perbankan syariah:

[9] *Ibid*, hal. 216

Tabel 1.1

Jaringan Kantor Individual Perbankan Syariah Tahun 2018

No.	Bank Umum Syariah	KC	KCP	KK	Total
1.	PT. Bank Aceh Syariah	26	88	26	**140**
2.	PT. Bank Muamalat Indonesia	83	152	57	**292**
3.	PT. BankVictoria Syariah	9	5	-	**14**
4.	PT. Bank BRI Syariah	52	206	12	**270**
5.	PT. Bank Jabar Banten Syariah	9	55	1	**65**
6.	PT. Bank BNI Syariah	68	171	18	**257**
7.	PT. Bank Syariah Mandiri	130	426	52	**608**
8.	PT. Bank Mega Syariah	25	33	7	**65**
9.	PT.Bank Panin Dubai Syariah	15	3	-	**18**
10.	PT. Bank Syariah Bukopin	12	7	4	**23**
11.	PT. BCA Syariah	11	12	13	**36**
12.	PT. Maybank SyariahIndonesia	1	-	-	**1**
13.	PT. Bank Tabungan PensiunanNasional Indonesia	24	2	-	**26**
14.	PT. BPD Nusa Tenggara Barat	12	22	4	**38**

Sumber: Data Jaringan Bank Umum Syariah dari OJK Tahun 2018

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Bank Syariah Mandiri menjadi Bank umum yang memiliki jaringan kantor cabang (KC), kantor cabang pembantu (KCP) dan kantor kas (KK) paling besar. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa Bank Syariah Mandiri menjadi bank yang memiliki kredibilitas yang bagus dan dapat lebih optimal dalam melayani masyarakat secara langsung serta kantornya pun mudah ditemui. Tentunya banyaknya jaringan kantor Bank Mandiri Syariah ini sebagai wujud keberhasilan dari kinerja karyawan dalam melayani segala keperluan nasabah.

Adapun karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung pada tahun 2020 sejumlah 28 orang. Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung dalam menjalankan operasional yang berupa produk dan jasa perlu diperhatikan. Karena mencangkup tugas dan fungsinya pasti tidak selamanya berjalan mulus, pasti ada hambatan dan kendala dalam menjalankan fungsinya. Penelitian ini yang menganalisis sumber daya manusia atau karyawan yang memperhatikan dari segi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi seberapa besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan penting untuk diteliti karena menyangkut keberlangsungan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung supaya mampu bersaing dengan bank-bank lainnya dengan memiliki karyawan yang bekerja dengan optimal serta memiliki kinerja yang tinggi.

Maka berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Bank Syariah Mandiri khusunya di cabang Tulungagung. Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk terfokus pada

lingkungan kerja, disiplin kerja serta kompensasi yang diterapkan di dalam Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. Penulis ingin menguji seberapa berpengaruhnya ketiga variabel tersebut dalam kinerjanya. Sehingga peneliti mengambil penelitian yang berjudul, **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung)".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasikan permasalahan yang ada, yaitu:

1. Lingkungan kerja pada beberapa titik tempat kerja masih memerlukan pembenahan. Tingkat pencahayaan dan dan suhu yang berbeda antara satu dengan yang lain membuat karyawan kurang nyaman.
2. Tingkat kehadiran dan kedsiplinan mengenai pengenaan tanda pengenal masih kurang diterapkan dengan baik
3. Kompensasi yang diterima belum sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan, serta tidak adanya tunjangan kesehatan yang diberikan.
4. Karyawan kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima setiap bulannya

C. Batasan Masalah

Agar dalam pembahasan penelitian ini tidak terlalu menyimpang dan terfokus kepada masalah-masalah pokok, maka penulis membatasi secara jelas sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah seluruh karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung
2. Penelitian ini akan membahas tentang Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung?
2. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung?
3. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung?
4. Apakah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung

2. Untuk menguji apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung
3. Untuk menguji apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung
4. Untuk menguji apakah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

F.Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Dari hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi serta menambah informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri. Serta dengan adanya penelitian ini khususnya untuk pembaca akademis dapat membawa dan menambah wawasan di bidang perbankan syariah yang berkaitan dengan SDM yang nantinya ingin bekerja di bank syariah jadi mengetahui mengenai kinerja yang harus dilakukan di lingkungan perbankan syariah.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Akademik

Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bentuk sumbangan pemikiran dan informasi untuk menambah wawasan keilmuan secara teori dan praktik.

b. Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung

Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bentuk saran pemikiran, informasi dan pengambilan keputusan atas kebijakan yang diterapkan untuk merencanakan strategi dalam menilai dan mempertahankan karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan tambahan informasi dalam menentukan kebijakan yang menyangkut mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan maupun penguat untuk menambah pengetahuan dan sebagai tolak ukur kemampuan yang dimiliki peneliti dengan menerapkan teori yang didapat dengan kenyataan yang ada dilapangan. Hasil penelitian ini juga dapat membantu dalam pemilihan kriteria sampel yang baik, sehingga hasil yang didapatkan peneliti selanjutnya akan lebih akurat dan lebih baik.

G. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Untuk menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Ruang lingkup

   Ruang lingkup dari penelitian ini hanya meliputi tiga variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan namun peneliti hanya mengambil variabel pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

2. Keterbatasan penelitian

   Untuk menghindari meluasnya ruang lingkup bidang kajian, sekaligus untuk memperjelas kajian, pembahasan, maka dalam penelitian ini terdapat pembatasan. Maka dari itu peneliti hanya mengambil sampel karyawan sekitar 28 orang.

H. Penegasan Istilah

Dalam sebuah karya tulis, dalam memahami sebuah judul persoalan yang sering terjadi adalah kesalahpahaman dalam memahami penafsiran terhadap maksud dari peneliti. Maka untuk itu di bawah ini akan dijelaskan dari beberapa istilah dari judul penelitian, yaitu: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri Syariah”.

1. Definisi Konseptual

a. Pengaruh

Pengaruh merupakan daya yang timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.[10] Dalam ilmu statistik, arti dari kata pengaruh yaitu hubungan dari dua variabel atau lebih atau merupakan hubungan sebab akibat yaitu suatu keadaan menjadi sebab bagi keadaan yang lain menjadi akibat.[11] Adapun maksud pengaruh pada penelitian ini adalah hubungan sebab akibat antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja, kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, budaya perusahaan) yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerjanya. Jika suatu lingkungan kerja data memberikan rasa nyaman oleh seorang pekerja itu akan memberikan dampak hasil pada kinerja yang optimal. Sedangkan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka hasil dari kinerja karyawan tersebut kurang memuaskan. [12]

c. Disiplin Kerja

---

[10] Tim Penyusunan Kamus Pusat Pembina dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Jakarta:Balai Pustaka, 2005),hlm.849

[11] Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan,* (Jakarta: Raja Grafindo, 2000), hlm.20

[12] Handoko, T Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi 2 (Yogyakarta:BPFE, 2008), hal. 2

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.[13]

d. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu sebagai bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dimana penghargaan tersebut penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.[14]

2. Definisi Operasional

Definisi operasional dari adanya penelitian yaitu untuk menguji seberapa jauh dari ketiga variabel yang akan di uji (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi) terhadap variabel Y Kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. Secara operasional yang dimaksud dari pengaruh lingkungan keerja, disiplin kerja, dan

[13] Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*…..hal. 333

[14] Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta:Rajawali Pers, 2009), hlm.741

kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung adalah sejauh mana pihak Bank Syariah Mandiri Tulungagung menilai hasil kinerja karyawan yang didasarkan pada lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan dari masing-masing karyawan, disiplin kerja yang diterapkan oleh Bank Syariah Mandiri agar para karyawan mentaati setiap norma/aturan yang diberlakukan, dan kompensasi/balas jasa yang diterima oleh karyawan dari hasil kinerja yang dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Tulungagung.

I. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab. Masing-masing bab memiliki sub bab yang akan memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis serta berkesinambungan agar dapat dipahami. Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang beberapa unsur yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan masalah, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, teori yang membahas variabel/sub variabel kedua, dan

teori yang membahas variabel/sub variabel ketiga, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang didalamnya memuat pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data dan variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai pembahasan hasil penelitian, yang berisikan pembahasan data penelitian dan hasil analisis data

BAB VI PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran

BAGIAN AKHIR

Bagian ini terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.