

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Satu asset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup perusahaan.¹ Oleh karena itu suatu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena kunci keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya terletak pada kecanggihan teknologi dan adanya modal sajamelainkan juga terletak pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan perusahaan. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.²

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan fasilitas terhadap karyawan tersebut, salah satunya dengan cara memberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin bagus lingkungan kerja yang diberikan oleh suatu perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan lebih meningkat.

¹ Lyta Lestary dan Harmon, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol. 3, No. 2 (Agustus 2017), hlm. 95.

² Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No. 1 (Oktober 2015), hlm. 100-101.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.³ Bagi para karyawan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya operasional suatu perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap para karyawan sehingga secara langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan dapat memuaskan para karyawan, tentu akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sebaliknya, Lingkungan kerja yang tidak baik akan memberikan dampak ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga dengan hal itu dapat menurunkan kinerja karyawan yang secara tidak langsung akan menurunkan produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja.⁴ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Depi Nursiati terdapat hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 31,2%.

Selain dari faktor lingkungan kerja, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan, yang harus dipahami bahwa setiap orang yang mau bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan materi atau non-materi dan kebutuhan fisik ataupun rohaniah. Pemberian motivasi dalam sebuah organisasi bisa dilakukan dengan memberikan gaji yang sesuai dan adil, memberikan promosi dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar semua yang menjadi kebutuhan dari seorang karyawan dapat terpenuhi dengan baik sehingga

³ Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019). hlm. 20-21

⁴ Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) TbkSBU Distribusi Wilayah Jakarta". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No. 1 (Oktober 2015), hlm. 101.

para karyawan konsentrasi dalam bekerja dan merasa senang dengan semua tugas yang dikerjakannya. Jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka para karyawan akan saling menghargai atas apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam bekerja sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif. Terciptanya suasana kerja yang kondusif, dapat membuat para karyawan akan bersungguh-sungguh dalam memberikan kemampuan terbaiknya demi menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dan berarti kinerja yang bagus akan ditunjukkan oleh para karyawan karena termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.⁵

Maka dari itu untuk memotivasi karyawan, seorang pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Untuk meningkatkan motivasi karyawan tersebut, seorang pimpinan harus memberikan gaji yang sesuai dengan standar tentu akan membuat seorang karyawan merasa dihargai sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, serta mendapatkan promosi atas kesetiaan melalui kinerja yang diberikan selama bergabung di perusahaan.⁶ Disamping itu, motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seseorang mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya.⁷ Sehingga motivasi kerja dari seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari

⁵ Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, Vol. 3, No. 3 (Mei 2020), hlm. 313.

⁶ Ibid.

⁷ Bambang Septiawan dan Endah Masrunik, *dkk. Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*, hlm. 1.

karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Depi Nursiati terdapat hasil bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%.

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari bahasa Inggris “*performance*”. Menurut Ainsworth, Smith dan Millership bahwa kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasat mata atau jasa yang kurang terlihat langsung, sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/perusahaan.⁸

Penulis memilih untuk melakukan penelitian di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dimana BPRS Bhakti Sumekar adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). BPRS Bhakti Sumekar adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Bank ini didirikan pada tanggal 16 September 2002 dengan bentuk perseroan terbatas (PT), kemudian dalam perkembangannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). BPRS Bhakti Sumekar berkantor pusat di Sumenep dengan satu kantor cabang di Pamekasan dan Layanan kantor kas yang tersebar di seluruh kabupaten Sumenep.⁹ Alasan didirikannya BPRS Bhakti Sumekar adalah untuk meningkatkan dan mendayagunakan potensi ekonomi daerah dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) sehingga Pemerintah Kabupaten Sumenep sangat memerlukan peran lembaga

⁸ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi diri* (Yogyakarta: Elmatara, 2017), hlm. 8-9

⁹ <https://www.bhaktisumekar.ac.id/v2/download/2311/> diakses pada tanggal 05-02-2021 pukul 11.15

keuangan yang diharapkan dapat memenuhi tujuan tersebut. Dimana lembaga keuangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan dan mendayagunakan perekonomian daerah guna mencapai kesejahteraan masyarakat daerah secara merata. Pada saat itu, lembaga keuangan yang sesuai dengan kondisi daerah Sumenep yang sangat ideal adalah lembaga keuangan mikro, dalam hal ini adalah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Hal itulah yang menjadi alasan berdirinya Bank Perkreditan Rakyat Syariah.¹⁰

Penulis memilih untuk melakukan penelitian di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yang merupakan Bank Perkreditan Rakyat Syariah yang selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik yang tentunya tidak terlepas dari prinsip-prinsip syariah. BPRS Bhakti Sumekar mengalami pertumbuhan kinerja yang sangat signifikan dari tahun ke tahun. Hal itu dibuktikan dengan diraihnya penghargaan Infobank Sharia Award pada tahun 2019. Dan BPRS Bhakti Sumekar selalu memberikan inovasi baru dengan meluncurkan ragam produk layanan contohnya layanan ATM tanpa kartu pada tahun 2018.¹¹

Hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, bahwasanya hubungan kerja baik antara atasan dengan bawahan ataupun hubungan kerja para karyawan di BPRS Bhakti Sumekar terjalin sangat baik atau bisa jadi sudah seperti keluarga, Sedangkan hal yang berkaitan dengan motivasi kerja, BPRS Bhakti Sumekar dalam peningkatan pelayanan dan peningkatan kualitas SDM mengikutkan para karyawan-karyawannya ke beberapa pelatihan, workshop, study banding dan sosialisasi.¹² Sehingga dengan hal itu bisa memberikan kemajuan atau

¹⁰ <https://www.bhaktisumekar.ac.id/v2/download/2311/> diakses pada tanggal 05-02-2021 pukul 11.15 WIB

¹¹ Ibid

¹² Ibid

pengembangan karier kepada karyawan itu sendiri. Berdasarkan uraian diatas , maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pembahasan tersebut menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut, terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Untuk menjawab asumsi tersebut, maka penulis melakukan penelitian pada BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti, untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.¹³

1. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu perusahaan.
2. Motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan

¹³ Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Penulisan Karya Ilmiah Edisi Revisi* (Pamekasan: STAIN Pamekasan, 2015), hlm. 10.

pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric.¹⁴ Terdapat dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). hipotesis nol adalah rumusan hipotesis yang menyatakan “tidak adanya saling hubungan antara dua variabel atau lebih.” Sedangkan hipotesis alternatif adalah rumusan hipotesis yang menyatakan “adanya saling hubungan antara dua variabel atau lebih”.¹⁵

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
- H₂: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
- H₃: Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat bagi beberapa pihak, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

1. Manfaat Secara Teoritis

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Ed. 2, Cet. 1 (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 99-100.

¹⁵ Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Edisi Revisi*, hlm. 11.

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini sebagai sarana pembelajaran dalam melatih ketajaman analisis atau berpikir kritis dalam penelitian. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

b. Bagi Lembaga IAIN Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya yang dapat dijadikan referensi atau rujukan dibidang lembaga keuangan atau perusahaan dan sebagai perbandingan serta referensi bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerjadan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan. Selain itu juga diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan guna kemajuan dan kelangsungan perusahaan agar lebih baik dari sebelumnya.

d. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi karyawan BPRS Bhakti Sumekar mengenai kinerjanya melalui variabel-variabel tersebut.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1) Ruang Lingkup Variabel

Agar penelitian yang dilakukan dapat lebih fokus dan terarah, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang akan diteliti terhadap karyawan sesuai dengan variabel yang diangkat dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Agar variabel yang menjadi fokus tersebut tidak meluas, maka perlu adanya batasan terhadap materi yang akan diteliti.

a. Untuk lingkungan kerja, indikator-indikator yang meliputi:¹⁶

- 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan
- 2) Lingkungan perantara
- 3) Hubungan kerja dengan atasan atau bawahan
- 4) Hubungan sesama rekan kerja

b. Untuk motivasi kerja (Intrinsik), indikator-indikatornya meliputi:¹⁷

- 1) Prestasi (*Achievment*)
- 2) Pengakuan (*Recognition*)
- 3) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- 4) Kemajuan (*Advencement*)

¹⁶ Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2019). hlm. 58-59.

¹⁷ Bambang Septiawan dkk, *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*, (Blitar: Zaida Digital Publishing, 2020). hlm. 2.

- 5) Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*)
 - 6) Kemungkinan berkembang (*The Passibility of Growth*)
- c. Untuk kinerja karyawan, indikator-indikatornya meliputi:¹⁸
- 1) Kualitas
 - 2) Kuantitas
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Dampak interpersonal

2) Ruang Lingkup Subjek dan Lokasi

Subjek yang diteliti yaitu seluruh karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Adapun lokasi penelitian yang akan menjadi objek penelitian adalah BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan yang beralamat di JL. Masegit, No. 33 Pamekasan.

H. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman mengenai maksud dari judul penelitian ini, maka perlu kiranya peneliti merumuskan definisi istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini. Ada beberapa istilah yang perlu peneliti definisikan, antara lain:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk

¹⁸ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 187.

meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.¹⁹

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.²⁰

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²¹

Berdasarkan definisi istilah diatas, maka yang dimaksud dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah yaitu BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

I. Kajian Terdahulu

Terdapat tiga penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Adanya kajian penelitian terdahulu yaitu sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini agar lebih memperkuat pencarian data yang peneliti baca, yakni:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Depi Nursiati yang berjudul ”Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

¹⁹ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2007). hlm. 301.

²⁰ Bambang Septiawan dkk, *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*. hlm. 1.

²¹ Ni Kadek Suryani dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Bali: Nilacakra, 2020), hlm. 2.

Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun ”. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,315 > 2,023$ dan besarnya pengaruh yaitu 31,2%. Hasil yang kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,260 > 2,023$ dan besarnya pengaruh yaitu 30,7%. Dan hasil yang ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,568 > 3,28$ dan pengaruhnya sebesar 40,4%.²²

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Vicky Ambarawati tentang “Pengaruh Lingkungan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro)”. Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,067 > 2,013$, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,675 > 2,013$ dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,539 > 2,013$. Sedangkan dari hasil uji F, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,196 > 2,76$. Dan dari

²² Depi Nursiati, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun”, (Skripsi, Institut Agama Ihsam Negeri Ponorogo, 2019). hlm. 101-102.

hasil R square menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh 48,2% dan sisanya 51,8% dipengaruhi diluar model.²³

Ketiga, pada penelitian yang dilakukan oleh Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana yang berjudul tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)”. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,067 > 2,045$ dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,272 > 2,045$. Hasil yang ketiga yaitu menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $26,658 > 2,92$.²⁴

Tabel 1.1

Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
Depi Nursiati	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	a. Variabel yang diteliti b. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrumen penelitiannya menggunakan kuisioner	a. Lokasi penelitian berbeda yaitu di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun

²³ Vicky Ambarawati, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Surakarta”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016).

²⁴ Nurlena, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Study Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng Banda Aceh)”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2018).hlm. 91-93.

Vicky Ambarawati	Pengaruh Lingkungan Kerja. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	a. variabel yang diteliti b. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrumen penelitiannya menggunakan kuisioner	a. Lokasi penelitian yaitu Bank Syariah Mandiri Surakarta
Nurlena	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	a. variabel yang diteliti b. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrumen penelitiannya menggunakan kuisioner	a. Lokasi penelitian yaitu PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng Banda Aceh

Selain penelitian yang telah penulis sebutkan diatas, tidak menutup kemungkinan masih ada penelitian yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu lokasi penelitian berbeda, dimana penelitian ini dilakukan di lembaga keuangan perbankan syariah yang ada di wilayah Pamekasan yaitu BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.