

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan penduduk yang mayoritas Islam didunia dengan data demografis yang menyatakan bahwa penduduk Indonesia yang mayoritas Islam mencapai 229,62 juta jiwa atau sekitar 87,2% dan sekarang mencapai 91,03%.¹ dengan demikian Indonesia memiliki peluang besar untuk pengembangan suatu perokonomian berbasis syariah, yang mana perbankan syariah termasuk bagian didalamnya. Majunya suatu ekonomi syariah, yaitu dengan memanfaatkan teknologi, karena seiring zaman, perkembangan teknologi sudah dirasakan oleh dunia bidang usaha. Maka nantinya memicu sebuah persaingan yang begitu ketat antara bidang usaha yang satu dengan bidang usaha lainnya.²

Menghadapi persaingan yang ketat, maka sebuah perusahaan atau sebuah lembaga keuangan yakni perbankan syariah dituntut harus memperhatikan dan mengoptimalkan sumber daya manusia. SDM adalah aset pertama perusahaan yang berperan dalam mencapai visi dan misi tujuan perusahaan. Semakin kerasnya kompetisi dalam berbisnis dalam perusahaan, maka perusahaan terutama lembaga keuangan harus mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki seperti modal,

¹Sudarmin Amdar, "Pengaruh Jumlah Penduduk Muslim, Pembiayaan, Dan Bagi Hasil Terhadap Jumlah Nominal Tabungan Nasabah Pada Bank Syariah Di Indonesia", *Accountobility*, 5, no. 2, (2016): 250, file:///C:/Users/HP/Downloads/acc_andreita,+22.Sudarmin+Amdar.pdf

²Siti Zawiah Md Dawal, dll, "Pengaruh Faktor Pekerjaan Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Di Industri Otomotif", *International Journal of Occupation Safety and Ergonomics (Jose)*, 12, no. 3, (2006): 267-280, <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10803548.2006.11076687>.

teknologi dan sumber daya manusia agar menuju kelangsungan hidup perusahaan yang kuat, efisien dan efektif.³

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi perusahaan. Sehingga tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia didalamnya yang dapat menggerakkan organisasi/perusahaan, maka untuk mencapai sumber daya manusia yang bisa mensejahterakan dan keberhasilan perusahaan maka diperlukan adanya faktor kepuasan kerja karyawan.⁴

Cara mengetahui suatu tingkat kepuasan kerja karyawan disini, maka harus melihat dari sistem kinerja perusahaannya, yang mana kinerja dalam organisasi atau perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidak berhasilnya suatu tujuan organisasi/perusahaan yang sudah direncanakan. Sehingga kinerja ini merupakan gambaran mengenai tingkat keberhasilan atau pelaksanaan suatu organisasi kegiatan program dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi/perusahaan, dalam mengelola kinerja yang sudah direncanakan oleh perusahaan dengan adanya karyawan.⁵ Karyawan adalah orang yang menjalankan pekerjaan dalam perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan didirikannya perusahaan untuk mencapai tujuan dari visi dan misi dari perusahaan.

³Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), 1.

⁴ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 3.

⁵ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017), 1.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Bintoro dan Daryanto menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan sesuai dengan sistem atau strategi kinerja perusahaan, sehingga terbentuklah kepuasan kerja karyawan.⁶

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau mencintai pekerjaannya.⁷ Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja karyawan, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan. Untuk kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, sehingga kepuasan kerja karyawan bukan semata-mata didapat dari kebutuhan karyawan yang ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan berbagai beragam yang dibutuhkan oleh seorang karyawan seperti halnya kebutuhan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja, dan kebutuhan ingin terus berprestasi, sehingga dalam perusahaan harus memanejemen karyawan sesuai dengan kebutuhan individu masing-masing, agar kepuasan karyawan terhadap perusahaan tercapai,⁸

Kepuasan kerja karyawan diperoleh melalui faktor lingkungan kerja dan motivasi, lingkungan kerja dan motivasi dalam perusahaan begitu penting dalam

⁶ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017), 50.

⁷ Ade Irma dan Muhammad Yusuf, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen*, 12, no. 2, (2020) : 254, <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>

⁸ Ibid. 254.

karyawan karena setiap aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi, jika lingkungan kerja perusahaan baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang semangat, bergairah karyawan untuk bekerja, dan menciptakan tanggung jawab dan kedisiplinan karyawan terhadap melakukan tugas masing-masing. Selain itu, apalagi motivasi yang diberikan suatu perusahaan itu baik maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik, sehingga memberikan kepuasan kerja karyawan karena perusahaan tersebut memberikan lingkungan kerja dan motivasi kerja sesuai dengan kebutuhan dari karyawannya sehingga akan menciptakan peningkatan kinerja karyawan.⁹

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya.¹⁰ Lingkungan kerja berhubungan erat faktor psikologis kerja karyawan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lainnya. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang diperlukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan Reksohadiprojo dan Gitosudarmo yang dikutip oleh Mahmudah Eny mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang

⁹ Farhan Maulana, dkk, "Efek Lingkungan Kerja Sosila dan Kepuasan Kerja pada Loyalitas Karyawan dalam Industri Jasa Properti", *Jurnal Of Business Education*, 4, no. 3 (Desember, 2019): 31, <https://ejournal.upi.edu/index.php/JBME/article/download/21382/pdf>.

¹⁰ Umami Farida, dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Panorogo:Umpo Pres, 2015), 10.

perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.¹¹

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapatlah dimengerti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dari karyawan. Sehingga lingkungan kerja ini begitu penting atau begitu besar pengaruhnya dalam menciptakan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya karena lingkungan kerja sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹²

Selain faktor lingkungan kerja terdapat faktor lain yang memicu kepuasan kerja karyawan yaitu faktor motivasi, motivasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Untuk memudahkan perusahaan memotivasi para karyawannya, perusahaan harus bisa menganalisis kebutuhan setiap karyawan karena pemberian motivasi harus berdasarkan kebutuhan mereka. Motivasi secara umum didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Efek dari motivasi akan terasa jika diterapkan sesuai kebutuhannya, karena efek suatu motivasi tidak hanya dirasakan oleh seorang karyawan akan tetapi juga dirasakan oleh perusahaan.¹³

¹¹ Mahmudah Eny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UBRAHA Manajemen Press, 2019), 59.

¹² Umami Farida, dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Panorogo:Umpo Pres, 2015), 10.

¹³ Rizky Nur Adha, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember", *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4, no. 1, (2019): 2. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/0

Motivasi menurut Danim yang dikutip oleh Fauzia Agustini menyatakan bahwa, motivasi kerja karyawan diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.¹⁴ Sedangkan motivasi menurut Edwin B Flippo yang dikutip oleh Ummi Farida mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.¹⁵ Maka motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Namun seiring waktu, lingkungan kerja dan motivasi suatu perusahaan mempengaruhi terhadap kepuasan karyawan yang nantinya berdampak kepada sistem kinerja karyawan, maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dengan alasan.

Pertama, peneliti ingin mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi dari BPRS Bhakti Sumekar Sumenep terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Karena jumlah suatu karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep setiap tahunnya meningkat dan menurun.¹⁶

¹⁴ Fauzia Agustini, *Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia*, (USIU Pess: Medan, 2019), 30.

¹⁵ Ummi Farida, dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Panorogo:Umpo Pres, 2015), 24.

¹⁶ Laporan Tahunan 2021, BPRS Bhakti Sumekar, <http://www.bhaktisumekar.co.id>, diakses tanggal 28 oktober 2022 pukul 08.30 WIB.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan BPRS Bhakti Sumekar

Jabatan	2019	2020	2021
Direksi	3	3	2
Officer	41	10	38
Staf Banking	200	237	280
Non Staf Banking	61	64	65
Outsourcing	0	0	0
Jumlah Karyawan	305	311	385

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Kedua, BPRS Bhakti Sumekar Sumenep merupakan kantor pusat dari kantor cabang-cabang BPRS Bhakti Sumekar pulau madura.

Ketiga, dalam penelitian terdahulu yang berjudul, Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa pengaruh positif dan signifikan lingkungan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan,¹⁷ berbanding terbalik dengan hasil dari judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumut Cabang Medan yang menyatakan bahwa pengaruh yang signifikan

¹⁷ Depi Nursiati, "Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kantor Cabang Madiun", (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Panorogo, Panorogo, 2019), 6.

antara lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.¹⁸

Adanya perbedaan hasil akhir dari penelitian terdahulu yang menghasilkan kesimpulan yang inkonsistensi dan diduga kurang dalam melaksanakan kegiatannya, maka disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali atau lebih lanjut terhadap kedua variabel independent diatas yaitu lingkungan kerja dan motivasi dalam perusahaan, dengan objek penelitian yang berbeda yaitu objek yang akan diteliti adalah BPRS Bhakti Sumekar Sumenap. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep adalah Bank syariah milik pemerintah kabupaten sumenep yang berdiri sejak tahun 2002. BPRS Bhakti Sumekar ini merupakan salah satu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang visinya adalah terwujudnya masyarakat yang semakin sejahtera dengan dilandasi nilai-nilai agama dan budaya.¹⁹

Dari alasan yang sudah diuraikan diatas yaitu jumlah karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep setiap tahun terjadi meningkat dan menurun, BPRS Bhakti Sumekar Sumenep pusat dari kantor cabang-cabang BPRS Bhakti Sumekar pulau madura dan hasil penelitian terdahulu yang inkonsistensi atau kurang dalam pelaksanaannya maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali dan lebih mendalam tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep”**

¹⁸ Rini Yuliana, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, 2019), 69.

¹⁹ BPRS Bhakti Sumekar, <http://www.bhaktisumekar.co.id> diakses tanggal 28 oktober 2022 pukul 08.30.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang sesuatu hal yang berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti.²⁰

Fungsi anggapan dasar penelitian adalah:

1. Sebagai landasan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian.
2. Untuk mempertegas variabel yang diteliti.
3. Untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.

Berdasarkan dari pengertian dan fungsi diatas, maka asumsi yang dikemukakan oleh penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

E. Kegunaan penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Sebagai sarana untuk mengembangkan pengetahuan dan teori yang diperoleh diperguruan tinggi guna disajikan sebagai bahan studi ilmiah dalam rangka penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan perbankan syariah
- b. Memberikan kontribusi bagi pengembangan dan peningkatan kurikulum fakultas ekonomi bisnis islam khususnya mengenai perbankan syariah.

²⁰ Tim Penyusun Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Revisi (Pamekasan, IAIN Madura, 2020), 18.

2. Secara Praktis

a. Bagi lingkungan perbankan

Penelitian diharapkan mampu mengupayakan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik sehingga mampu memberikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memberikan layanan jasa dan pembiayaan yang baik bagi pertumbuhan ekonomi suatu daerah atau bangsa.

b. Bagi penulis

Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan penulis dan merupakan suatu latihan teknis untuk membandingkan antara teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan praktik yang sebenarnya, serta sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi S1 di jurusan Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Dan hipotesis ini jawaban atau rangkuman kesimpulan yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya. Maka disini hipotesis penelitian yang dikemukakan oleh peneliti adalah:²¹

1. **H1:** Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

²¹ Tim Penyusun Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Revisi (Pamekasan, IAIN Madura, 2020), 18.

2. **H2:** Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumenep.
3. **H3:** Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian digunakan untuk membatasi antara variabel-variabel yang akan diteliti, populasi, objek penelitian dan lokasi penelitian. Selain itu didalamnya juga dipaparkan penjabaran dari beberapa variabel menjadi sub variabel dan indikatornya.²² Adapun ruang lingkup dari penelitian ini adalah:

1. Ruang Lingkup Materi

Dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar dengan ruang lingkup materi yaitu:

a. Lingkungan kerja (variabel x)

Lingkungan kerja dalam perusahaan adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dalam mempengaruhi sistem kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito adalah:²³

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja

²² Tim Penyusun Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Revisi (Pamekasan, IAIN Madura, 2020), 11.

²³ Nitisemito Alex S, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), 114.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

4) Tersedianya fasilitas kerja

b. Motivasi kerja (variabel x)

Motivasi kerja Adalah salah satu sifat yang timbul dari diri seseorang atau karyawan yang mendorong dirinya untuk mencapai tujuan dan keuntungan tertentu dilingkungan dunia kerja dan peraturan kehidupan pada umumnya. Dan yang menjadi indikator dalam motivasi kerja menurut teori Abraham Maslow²⁴ dan teori McClelland's yaitu:²⁵

1) Kebutuhan fisiologis

2) Kebutuhan rasa aman

3) Aktualisasi diri

4) Kebutuhan berafiliasi

5) Kebutuhan kesuksesan

6) Kebutuhan kekuasaan

c. Kepuasan kerja karyawan (variabel y)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang muncul dari seseorang karyawan baik sikap senang atau tidak senang terhadap tugas-tugas pekerjaannya.²⁶

1) Upah/gaji

²⁴ Mahmudah Eny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UBRAHA Manajemen Press, 2019), 17.

²⁵ Mukrodi, dkk, *Manajemen Sumber Daya II*, (Tangarang Selatan: UNPAM Press, 2019), 20.

²⁶ I Made Tresna Suputra Angelo Confessa dan I Komang Ardana, "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia", *Journal article // E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*: 13, <https://www.neliti.com/id/publications/253253/pengaruh-kompensasi-kepemimpinan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-ka>

2) Supervisi/supervisor

3) Promosi.

2. Ruang Lingkup Objek

Penelitian ini dilakukan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

H. Definisi Istilah

Definisi istilah atau definisi operasional adalah batasan pengertian variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, sehingga masing-masing variabel harus dijelaskan, diantaranya:

1. Pengertian lingkungan kerja.

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemeto, yang mana lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.²⁷ Dari definisi disini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepusan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

2. Pengertian motivasi kerja.

Pengertian motivasi Menurut Danim, menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari individu untuk

²⁷ Mahmudah Eny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UBRAHA Manajemen Press, 2019), 56.

mencapai tujuan dan keuntungan tertentu dilingkungan dunia kerja dan peraturan kehidupan pada umumnya.²⁸ Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari seseorang karyawan untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan dari lingkungan kerja.

3. Pengertian kepuasan kerja.

Fred Luthas mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Berdasarkan pengertian disini maka kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja.²⁹

I. Penelitian Terdahulu

Terkait dengan judul diatas, telah dilakukan beberapa penelitian yang bersangkutan dengan beberapa variabel diatas, diantaranya pada *Lingkungan Kerja, dan Motivasi* yang secara sederhana sebagai berikut:

1. Salma Al Viza (Universitas Islan Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta)

Dengan judul penelitiannya adalah Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (*Studi pada Bank BRI Syariah Cabang Fatmawati Tahun 2020*). Yang berdasarkan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu uji validalitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan hasil yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi,

²⁸ Fauzia agustiani, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (MedIa: UISU Press, 2019), 30.

²⁹Ibid..

lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Fatmawati.³⁰

2. Rini Yuliana (Universitas Islam Negeri Sumatra Medan)

Dengan judul penelitian adalah Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Medan dengan hasil beberapa metode uji analisis yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil f signifikan 0.000.³¹

3. Siti Kamilah (Universitas Muhammadiyah Sumatra)

Dengan penelitian adalah Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Wasilah Medan dengan beberapa metode dan uji analisis yang memberikan kesimpulan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washilah Medan dengan sampel 30 orang, dengan hasil secara simultan dan persial ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washilah Medan.³²

³⁰ Salma Al Viza, "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (*Studi pada Bank BRI Syariah Cabang Fatmawati Tahun 2020*)", (Skripsi, Universitas Islan Negri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020), 82.

³¹ Rini Yuliana, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, 2019), 69.

³² Siti Kamilah, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Al Washilah Medan" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Medan, 2020), 64.

4. Awira Rizki (Universitas Muhammadiyah Makassar)

Dengan penelitian adalah Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar. Yang hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan dan persial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar.³³

5. Depi Nursiati (Institut Negeri Islam Panorogo)

Dengan penelitian adalah Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Cabang Madiun. Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa metode dan analisis yang digunakan itu menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.³⁴

³³ Awira Rizki, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, 2018), 68.

³⁴ Depi Nursiati, "Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kantor Cabang Madiun", (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Panorogo, Panorogo, 2019), 101.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu (Persamaan dan Perbedaan)

No	Judul, Tahun Dan Nama Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	1. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi pada Bank BRI Syariah Cabang Fatmawati Tahun 2020) 2. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta Tahun 2020 3. Salma Al Viza	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu ini metode pengumpulan data dengan beberapa uji validitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan hasil yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Fatmawati .	1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. 2. Variabel x dalam penelitian ini menyatakan tentang lingkungan kerja.	1. Perbedaan pada objek penelitian yakni kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Fatmawati 2. Perbedaan pada penelitian ini menggunakan variabel X1 (kompetensi) dan X3 (gaya kepemimpinan).
2.	1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan 2. Universitas Islam Negeri	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Dengan hasil pengujian atau analisis data menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan	1. Penelitian itu sama menggunakan pendekatan kuantitatif 2. Menggunakan variable X dan Y yang sama yaitu variable X (lingkungan kerja) dan variable Y (kepuasan kerja karyawan)	1. Objek penelitian ini dilakukan di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan 2. Penelitian ini menggunakan X2 dan X3 yaitu variable

	Sumatra Medan pada tahun 2019 3. Rini Yuliana	motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan nilai signifikan 0.000		X2 (fasilitas kerja) dan X3 (motivasi).
3.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Al Washilah Medan 2. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2020. 3. Siti Kamilah 	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washilah Medan dengan sampel 30 orang secara persial kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan Secara simultan ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washilah Medan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. 2. Penelitian ini menggunakan variabel x yang sama yaitu lingkungan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian ini dilakukan di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washilah Medan 2. Penelitian ini menggunakan variable X1 (kepemimpinan)
4.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI 	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan	<ol style="list-style-type: none"> 1. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif 2. variabel X yaitu Motivasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian ini memfokuskan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar

	<p>Syariah Cabang Makassar</p> <p>2. Universitas Muhammadiyah Makasar tahun 2018.</p> <p>3. Awira Rezki</p>	<p>berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar</p>		<p>2. Perbedaan ya terletak dalam Variable X2 dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu Kepuasan Kerja</p>
5	<p>1. Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun</p> <p>2. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo tahun 2019</p> <p>3. Depi Nursiati</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka hasil yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.</p>	<p>1. Penelitian menggunakan metode kuantitatif</p> <p>2. variable X1 dan X2 dan variabel Y yaitu lingkungan dan motivasi dan kinerja karyawan</p>	<p>1. Perbedaannya terletak pada Objek penelitian yaitu pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Madiun</p>