

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETIKA KERJA ISLAMI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Bank Muamalat Indonesia KC Kediri)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

S RIZQINA WILDAN KAMIEL MUTTAQIN

NIM: 19108020016

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN JUDUL
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETIKA KERJA ISLAMI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Bank Muamalat Indonesia KC Kediri)



DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM
ILMU EKONOMI ISLAM

OLEH:

RIZQINA WILDAN KAMIEL MUTTAQIN

NIM: 19108020016

DOSEN PEMBIMBING:

MAHFUD ASYARI, S.E., M.M.

NIP. 19880115 201903 1 004

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2023

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1100/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETIKA KERJA ISLAMIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK MUAMALAT INDONESIA KC KEDIRI)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RIZQINA WILDAN KAMIEL MUTTAQIN
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020016
Telah diujikan pada : Senin, 17 Juli 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 64d082d025a83



Penguji I

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 64cb2dc8cb7c3



Penguji II

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I
SIGNED

Valid ID: 64d08736db248



Yogyakarta, 17 Juli 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawazza; S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64da3c3e8bd

HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Hal : Skripsi Saudara Rizqina Wildan Kamiel Muttaqin

Kepada,

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara :

Nama : Rizqina Wildan Kamiel Muttaqin

NIM : 19108020016

Judul Skripsi : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Indonesia KC Kediri)”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 10 Juli 2023

Pembimbing



Mahfud Asyari, S.E., M.M

NIP. 19880115 201903 1 004

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizqina Wildan Kamiel Muttaqin
NIM : 19108020016
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Indonesia KC Kediri)” adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 10 Juli 2023

Penyusun



Rizqina Wildan Kamiel Muttaqin

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai Civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizqina Wildan Kamiel Muttaqin
NIM : 19108020016
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Indonesia KC Kediri)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dibuat di: Yogyakarta, 10 Juli 2023

Yang menyatakan,



Rizqina Wildan Kamiel Muttaqin
NIM.19108020016

HALAMAN MOTTO

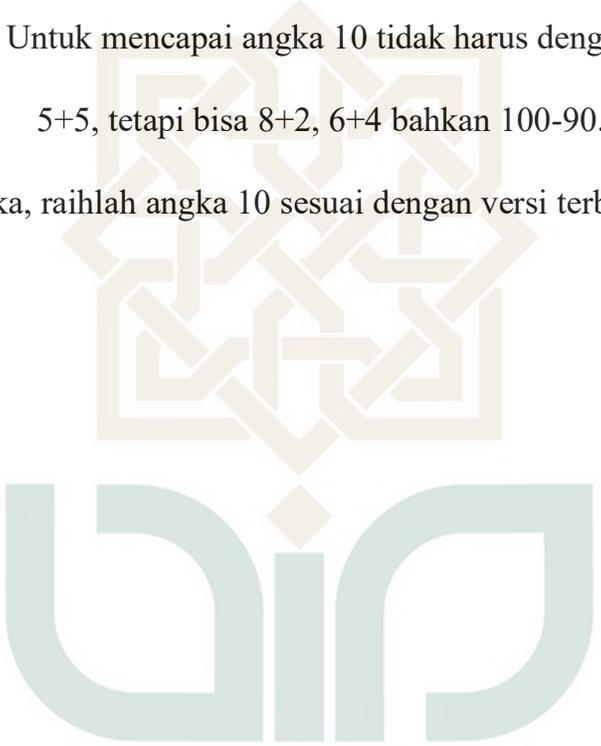
“Sesungguhnya, sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah:6)

Untuk mencapai angka 10 tidak harus dengan

5+5, tetapi bisa 8+2, 6+4 bahkan 100-90.

Maka, raihlah angka 10 sesuai dengan versi terbaikmu.



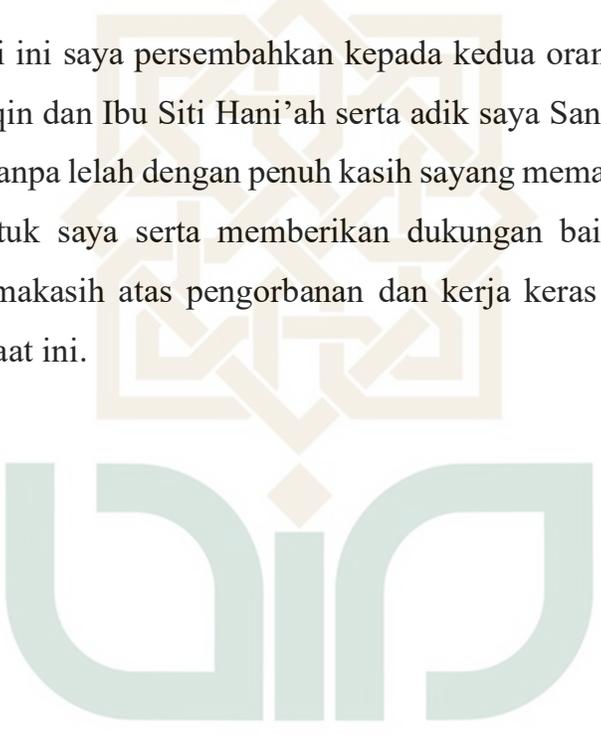
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan keberkahannya kepada saya, sehingga saya sampai pada titik ini untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orangtua saya Bapak Zaenal Muttaqin dan Ibu Siti Hani'ah serta adik saya Sania Washfi Izzatul Kamila yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa yang luar biasa untuk saya serta memberikan dukungan baik moril maupun materiil. Terimakasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya sampai saat ini.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba ^ʿ	B	Be
ت	Ta ^ʿ	T	Te
ث	Sa ^ʿ	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha ^ʿ	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha ^ʿ	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra ^ʿ	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	d	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa ^ʿ	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„Ain	„	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata

Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
َ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>A</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>I</i>
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>

2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dan Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis dengan huruf awal “a”.

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiah* tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdzwaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Penasihat Akademik.
5. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh perkuliahan.
7. Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Bapak Sandri selaku *Branch Sales Support* yang sudah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian tugas akhir di Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.
9. Kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Zaenal Muttaqin dan Ibu Siti Hani'ah yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang, selalu memberikan dukungan terbaik dan motivasi serta do'a restu bagi penulis. Beserta adik penulis Sania Washfi Izzatul Kamila yang selalu mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi.
10. Keluarga Besar Asrama °LU Cah Lor terkhusus Bapak KH. Suhadi Khozin dan Ibu Hj. Badi'atus Sholihah yang selalu memberikan banyak pelajaran berharga dan ilmu yang senantiasa menjadi barokah dalam setiap proses dan langkah peneliti.
11. Sahabat-sahabat saya yaitu Ady, Fajar, Akrom, Ajisan, Aufan, Lina, Era, Fikha, Nisa, yang selalu mensupport dan memberikan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
12. Remaja Masjid (REMAS) Minhajussalam.
13. Teman-teman KKN 108 Kab. Blitar yang telah memberikan pengalaman dan cerita baru pada penulis.

14. Keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Perbankan Syariah kelas A 2019 yang selalu memberikan dukungan dan menjadi kawan seperjuangan selama masa perkuliahan.
15. Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga, kebaikan yang kalian lakukan akan bernilai sebagai amal ibadah. *Aamiin*.
16. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat di harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. *Aamiin*.

Yogyakarta, 10 Juli 2023

Hormat Penyusun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



(Rizqina Wildan Kamiel Muttaqin)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
<i>ABSTRACT</i>	xxiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II	14
TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja	14

2. Lingkungan Kerja	17
3. Etika Kerja Kerja Islami	25
4. Disiplin Kerja	30
B. Kajian Pustaka.....	36
C. Pengembangan Hipotesis	44
D. Kerangka Pemikiran.....	47
BAB III	48
METODE PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian	48
B. Jenis dan Sumber Data	48
C. Populasi dan Sampel.....	49
D. Metode Pengumpulan Data	49
E. Skala Pengukuran Penelitian	50
F. Definisi Operasional Variabel	50
G. Teknik Analisis Data	53
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	53
2. Uji Asumsi Klasik.....	54
3. Uji Hipotesis	56
BAB IV	59
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
B. Profil Responden.....	59
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	59
2. Berdasarkan Usia.....	60
3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
4. Berdasarkan Lama Bekerja	62
C. Uji Instrumen Data	63

1. Uji Validitas	63
2. Uji Reliabilitas.....	68
D. Uji Asumsi Klasik.....	69
1. Uji Normalitas	69
2. Uji Multikolinieritas.....	70
3. Uji Heteroskedastisitas.....	71
E. Uji Regresi Linear Berganda.....	72
F. Uji Hipotesis	73
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	73
2. Uji F.....	75
3. Uji T	76
G. Pembahasan.....	78
BAB V	90
PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
B. Keterbatasan Penelitian.....	90
C. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	xciii
LAMPIRAN	xcviii
CURRICULUM VITAE (CV)	liv

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Statistik Pertumbuhan Perbankan Syariah di Indonesia Tahun 2016-2022.....	2
Tabel 1. 2 Penghargaan Bank Muamalat Indonesia	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4. 2 Data Usia Responden	60
Tabel 4. 3 Data Pendidikan Terakhir.....	61
Tabel 4. 4 Data Lama Bekerja.....	62
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	64
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islami (X2)	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	66
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74
Tabel 4. 15 Hasil Uji F	75
Tabel 4. 16 Hasil Uji T	76
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linear	78
Tabel 4. 18 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1).80	
Tabel 4. 19 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Etika Kerja Islami (X2) 84	
Tabel 4. 20 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X3).....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	47
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	xcviii
Lampiran 2 Data Jawaban Responden.....	cvi
Lampiran 3 Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 29	cxiv
Lampiran 4 Surat Telah Melakukan Penelitian	li
Lampiran 5 Dokumentasi	lii

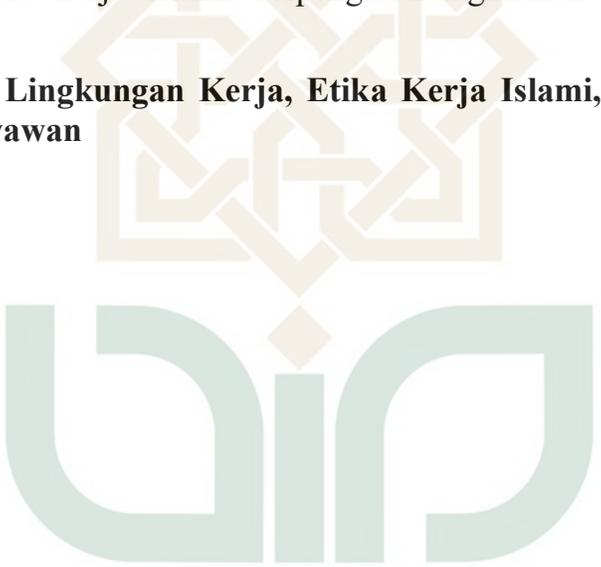


STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etika kerja islami, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 29. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 39 responden. Data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel lingkungan kerja, etika kerja Islami, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun secara parsial lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Etika Kerja Islami, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, Islamic work ethics, and work discipline on the performance of employees of Bank Muamalat Indonesia KC Kediri. The analytical method used was multiple regression analysis using SPSS 29 software. The sampling technique used was simple random sampling and a sample of 39 respondents was obtained. The data in this study were obtained from questionnaires and interviews. The results of the study show that work environment, Islamic work ethics, and work discipline simultaneously affect employee performance. Partially, work environment and work discipline have no significant effect on employee performance, while Islamic work ethics have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Islamic Work Ethics, Work Discipline, Employee Performance*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang mengoperasikan dan menawarkan produknya sesuai dengan prinsip syariah. Menurut UU No. 21 Tahun 2008, bank syariah didefinisikan sebagai sebuah lembaga keuangan yang menjalankan operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah, yaitu prinsip-prinsip hukum Islam yang diatur oleh fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI). Bank syariah di Indonesia memiliki potensi yang sangat besar yang mana didukung oleh penduduk Indonesia dengan mayoritas beragama islam. Saat ini per 2 April 2023 tercatat lebih dari 207 juta masyarakat muslim yang ada di Indonesia atau sebesar 87,2%. Salah satu tujuan perkembangan bank syariah di Indonesia adalah untuk memberikan opsi pelayanan kepada masyarakat, seperti pembiayaan, penyimpanan uang, dan kegiatan usaha lainnya, yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah (Bulutoding *et al.*, 2018). Dengan adanya keunggulan yang ditawarkan, menjadikan perkembangan dan pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia dalam kondisi yang stabil.

Tabel 1. 1 Statistik Pertumbuhan Perbankan Syariah di Indonesia Tahun 2016-2022

Indikasi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
BUS	13	13	14	14	14	12	13
UUS	21	21	19	20	20	21	20
BPRS	166	167	167	164	163	164	167

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, Maret 2023

Informasi dalam tabel diatas menunjukkan jumlah Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia dari tahun 2016 hingga 2022. Pada tahun 2016, terdapat 13 BUS di Indonesia. Pada tahun 2018, jumlah BUS meningkat menjadi 14. Namun, pada tahun 2021, terjadi penurunan dengan hanya ada 11 BUS. Tahun berikutnya, yaitu tahun 2022, jumlah BUS kembali bertambah 1 sehingga kembali menjadi 13 BUS, sama seperti pada tahun 2016.

Kemudian pada baris ketiga disebutkan bahwa jumlah Unit Usaha Syariah (UUS) di Indonesia pada tahun 2016 adalah 21. Namun, pada tahun 2018 jumlah tersebut mengalami penurunan menjadi 19 UUS. Kemudian, dari tahun 2019 hingga 2021 terjadi peningkatan kembali menjadi 21 UUS. Namun, pada tahun 2022 tercatat penurunan lagi menjadi 20 UUS di Indonesia.

Selanjutnya, pada bagian akhir tabel disajikan bahwa pada tahun 2016, terdapat 166 BPRS di Indonesia. Pada tahun 2017 dan 2018, jumlah BPRS meningkat menjadi 167. Namun, pada tahun 2019 dan 2020, terjadi penurunan menjadi 163 BPRS di Indonesia. Namun, pada tahun 2021 dan 2022, jumlah BPRS di Indonesia

mengalami peningkatan kembali menjadi 167. Perkembangan bank syariah di Indonesia dapat dilihat dari banyaknya jumlah kantor bank yang menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam operasionalnya.

Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan untuk bersaing di era globalisasi yang tengah berlangsung sekarang dan akan berlanjut di masa depan (Sedarmayanti, 2017). Hal itu dikarenakan, sumber daya manusia memegang peran yang strategis di sebuah perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan (Kurniawati, 2021). Apabila perusahaan tidak memiliki tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan mereka, maka perusahaan tersebut tidak akan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Maka dari itu, pihak manajemen harus memberikan perhatian khusus terkait manajemen yang mengatur sumber daya manusia didalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan perencanaan, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan baik secara individu maupun secara kelompok (Sutrisno, 2009). Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola seoptimal mungkin oleh perusahaan sehingga kinerjanya meningkat (Yuliana *et al.*, 2017). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Kurniawati, 2021).

Dalam hal ini, kinerja karyawan menjadi aspek utama yang dapat dilihat oleh perusahaan dalam melakukan penilaian dan

evaluasi kerja. Kinerja adalah hasil prestasi yang diperoleh karyawan saat melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Noviarita et al., 2021). Kinerja karyawan dianggap sebagai aspek terpenting perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja berkaitan langsung dengan hasil dari keterampilan dan kemampuan seluruh sumber daya manusia. Di mana, mereka sebagai pelaku aktif dalam membantu pencapaian tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dalam Al-Qur'an, pembahasan mengenai kinerja karyawan dijelaskan dalam surat Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”*.

Berdasarkan surat Al-Ahqaf ayat 19 diatas, Allah SWT akan memberikan balasan yang setimpal atas setiap tindakan yang dilakukan oleh umat manusia. Apabila seseorang dapat menjalankan tugas dengan baik dan menunjukkan kinerja yang positif di tempat kerjanya, maka dia akan menerima hasil yang menguntungkan dari usaha yang telah dilakukan, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut. Permasalahan terkait kinerja karyawan akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, sehingga manager selalu berusaha untuk dapat mengarahkan

karyawannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai target perusahaan (Noviarita *et al.*, 2021).

Selain itu, pihak manajemen perusahaan harus dapat menggali informasi terkait apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan teori dari (Sedarmayanti, 2017), terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, diantaranya adalah sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), tingkat pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana dan prasarana kerja, teknologi, serta kesempatan untuk berprestasi. Semua faktor tersebut memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan, namun dampaknya tergantung pada situasi yang sebenarnya terjadi di tempat kerja. Beberapa faktor mungkin memiliki pengaruh yang dominan, sementara yang lain mungkin tidak begitu berpengaruh atau bahkan tidak berpengaruh sama sekali (Kurniawati, 2021). Dengan memiliki pemahaman terhadap elemen-elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diatas, pihak manajemen perusahaan akan dapat mengimplementasikan berbagai kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar sejalan dengan tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan (Yuliana *et al.*, 2017). Dalam hal ini lingkungan kerja dari karyawan mencakup hubungan kerja antar karyawan dan staff yang ada, hubungan dengan pimpinan, yang didukung dengan kondisi ruang kerja yang baik seperti penerangan yang cukup, fasilitas kerja yang mendukung dan sebagainya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Patimah *et al.*, 2016) mengemukakan bahwa ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, mereka akan mencapai hasil kerja yang baik. Namun, jika karyawan berada dalam lingkungan kerja yang kurang memadai atau tidak mendukung, mereka akan kurang bersemangat dan mudah merasa lelah, sehingga kinerja mereka akan menurun.

Selain faktor lingkungan kerja, etika kerja islami juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Etika kerja berisi aturan yang mengarahkan bagaimana seseorang karyawan dapat bekerja dengan baik. Konsep etika kerja dalam islam dicontohkan dengan aturan kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah (Hadisi, 2014). Ketika seorang karyawan muslim menjalankan tugasnya, tujuan yang melekat bukan hanya untuk memperoleh penghasilan saja, melainkan juga untuk mendapatkan ridho Allah SWT dengan usaha meningkatkan kinerja, memperbaiki diri, dan meraih kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat (Rachman, 2018). Dampak penting dari penerapan etika kerja Islami terhadap tindakan individu di tempat kerja adalah untuk memotivasi sikap kerja yang positif (Ma'rifah & Adi, 2015). Sikap kerja positif ini dapat menghasilkan berbagai manfaat, seperti kerja keras, dedikasi, komitmen kerja, dan sikap kerja lainnya yang berdampak positif bagi individu maupun organisasi (Yousef, 2001).

Faktor selanjutnya yang dapat dilihat untuk menilai kinerja dari karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan yang diberlakukan oleh manajemen untuk mendorong seluruh sumber daya manusia di perusahaan untuk memenuhi berbagai

ketentuan (Yuliana *et al.*, 2017). Ketertiban dan ketaatan dalam bekerja menjadi hal yang sangat krusial karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula kemungkinan mereka untuk meraih prestasi kerja (Kharie *et al.*, 2019). Evaluasi terhadap disiplin kerja karyawan tidak semata-mata hanya berdasarkan absensi mereka saja, melainkan juga dapat dinilai dari perilaku yang ditunjukkan ketika sedang menjalankan tugas di perusahaan (Nurmaysaroh *et al.*, 2018). Karyawan yang menunjukkan perilaku disiplin kerja yang kuat akan menggunakan waktu mereka secara efektif dengan menghindari menunda-nunda pekerjaan dan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Penerapan disiplin kerja terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Menurut penelitian (Fachreza *et al.*, 2018), diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian (Fadillah Rozi dan Sulastini *et al.*, 2017) disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Kemudian (Hanafi & Yohana, 2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja. Selanjutnya, penelitian dari (Widodo & Utami, 2021) menunjukkan hasil yang signifikan antara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian (Sodiq, 2018) menunjukkan hasil yang tidak signifikan antara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian (Kharie *et al.*, 2019) menunjukkan bahwa kinerja

karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan. Namun, penelitian (Sefriady & Iskandar, 2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara parsial tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Bank Muamalat Indonesia KC Kediri dipilih oleh peneliti sebagai fokus dan objek pada penelitian ini. Bank Muamalat Indonesia merupakan bank umum syariah pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip-prinsip syariah islam dalam pelaksanaan operasionalnya seperti prinsip bagi hasil, jual beli, ijarah, titipan (Wadiah). Berdirinya Bank Muamalat Indonesia KC Kediri yang beralamat di Jl. Hasanudin No.26 Kelurahan Dandangan Kota Kediri banyak diminati oleh masyarakat kediri dan sekitarnya. Hal ini dikarenakan Kediri menjadi pusat kota karesidenan yang terdiri dari Kabupaten Blitar, Nganjuk, Tulungagung, Trenggalek dan Kediri itu sendiri. Selain itu, Pemilihan tempat penelitian difokuskan di Bank Muamalat Indonesia KC Kediri dikarenakan KC Kediri membawahi beberapa KCP yang berbeda di berbagai kota, termasuk Tulungagung, Nganjuk, Blitar, Ponorogo dan Madiun. Dari segi geografis, mayoritas masyarakat di Kediri adalah pemeluk agama islam yang memiliki potensi untuk dikembangkannya nilai-nilai islam yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di kalangan karyawan. Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir Bank Muamalat Indonesia berhasil mendapatkan penghargaan di tingkat nasional, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Penghargaan Bank Muamalat Indonesia

Kategori	Tingkat	Tahun
Peringkat 1 loyalitas bank umum syariah	Nasional	2021
Peringkat 1 website informatif	Nasional	2020
Peringkat 2 Kepuasan bank umum syariah	Nasional	2021

Melihat penghargaan yang diperoleh ini menandakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia Bank Muamalat Indonesia sudah baik sehingga hasil yang dicapai juga mengalami peningkatan. Kinerja individu dari karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sandri selaku *Branch Sales Support* Bank Muamalat Indonesia Kediri, mengatakan bahwa:

“Manajemen kinerja di Bank Muamalat KC Kediri diterapkan untuk memastikan tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu, perusahaan perlu melakukan pemantauan atau evaluasi terhadap kinerja karyawan. Perusahaan membuat aturan - aturan yang wajib diketahui dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan tanpa kecuali. Masing - masing bagian sudah memiliki job description sehingga karyawan bisa lebih fokus dalam pekerjaan dan akan memudahkan perusahaan untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan setiap 6 bulan sekali. Kriteria dalam menilai kinerja masing – masing bagian berbeda, namun secara umum penilaian tersebut terkait dengan kedisiplinan, produktivitas, kompetensi dan lain – lain. Sejauh ini, tidak terdapat

kendala dalam menerapkan manajemen kinerja tersebut di Bank Muamalat KC Kediri.”

Maka dari itu, kinerja karyawan yang sudah bagus ini perlu untuk dipertahankan bahkan ditingkatkan agar target yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk menguji kembali penelitian terdahulu yang mencatat adanya kesenjangan pada hasil penelitian terkait lingkungan kerja, etika kerja islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada variabel independen yang digunakan peneliti yaitu lingkungan kerja, etika kerja islami dan disiplin kerja belum pernah digunakan secara bersamaan untuk variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan selanjutnya yaitu terletak pada objek dan tahun penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Indonesia KC Kediri)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri?

2. Apakah variabel etika kerja islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri?
3. Apakah variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri?

C. Tujuan

Berdasarkan uraian permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Melakukan pengujian apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.
2. Melakukan pengujian apakah etika kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.
3. Melakukan pengujian apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pihak perusahaan terkait dengan kinerja karyawan yang

dilihat dari segi lingkungan kerja, etika kerja islami dan disiplin kerja. Dengan mengetahui hal tersebut dapat membantu manajemen dalam melakukan pengelolaan atau peningkatan kualitas dari karyawannya secara efektif dan efisien.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berguna untuk menambah ilmu dan pengetahuan bagi pembaca.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini mengharapkan peneliti mampu memperluas ilmu pengetahuan, pengalaman, serta wawasan sebagai bentuk penerapan materi dan teori-teori dalam bidang manajemen SDM yang telah dipelajari selama dibangku perkuliahan.

E. Sistematika Penulisan

Berdasarkan panduan penulisan skripsi yang sudah ditetapkan oleh UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka di dalam penulisan skripsi ini terdapat lima bab dan setiap bab dilengkapi dengan sub-bab yang diurutkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan akan menjelaskan terkait alasan pentingnya penelitian ini dilakukan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai kerangka teori yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini. Kemudian, akan

dilakukan telaah pustaka yang mencakup referensi dari penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu, terdapat juga kerangka teori dan hipotesis atau jawaban sementara terhadap apa yang sedang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian metode penelitian, akan dijelaskan secara rinci mengenai pendekatan dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Pembahasannya meliputi jenis dan sifat penelitian, sumber data yang digunakan, populasi dan sampel yang diteliti, variabel penelitian yang diteliti, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen yang digunakan, serta metode analisis data yang diterapkan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat akan memaparkan hasil interpretasi dari data yang telah diolah. Selain itu, bab ini juga akan memberikan deskripsi tentang objek penelitian serta hasil analisis data yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir, yaitu bab kelima, merupakan bab penutup. Bagian ini mencakup kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian serta memberikan saran atau masukan kepada pihak-pihak tertentu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri, dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar $1,008 < 2,03011$ dan nilai P-values sebesar $0,320 > 0,05$. Jadi, kondisi lingkungan kerja yang baik ataupun buruk tidak mempengaruhi kinerja dari karyawan.
2. Etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri dengan hasil penelitian yaitu nilai t statistik sebesar $3,952 > 2,03011$ dan nilai P-values sebesar $0,001 < 0,05$. Jadi, apabila karyawan menjunjung tinggi etika kerja islami, maka akan mendorong individu tersebut mencapai kinerja terbaiknya.
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t statistik sebesar $0,865 < 2,03011$ dan nilai P-values sebesar $0,393 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC Kediri. Jadi, meningkatnya disiplin kerja karyawan belum menjamin adanya peningkatan kinerja dari karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah disusun dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin, namun masih terdapat keterbatasan yaitu:

1. Kuesioner yang digunakan untuk mencari data dalam penelitian ini tidak disebarkan secara langsung oleh peneliti. Sehingga, peneliti tidak dapat mengawasi secara langsung pengisian kuesioner dan memungkinkan responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya di kantor.
2. Dari sekian banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja, etika kerja islami dan disiplin kerja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain seperti motivasi kerja, tingkat penghasilan, kepemimpinan, tingkat Pendidikan, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti bermaksud untuk memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dan berguna untuk pihak selanjutnya maupun pengembangan penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bank Muamalat Indonesia KC Kediri diharapkan selalu menjaga kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Meskipun hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka sebaiknya lingkungan kerja harus tetap dijaga karena apabila lingkungan kerja baik karyawan dapat bekerja secara optimal. Selain itu, penerapan etika kerja islami harus dipertahankan bahkan ditingkatkan karena terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC

Kediri. Kemudian, variabel disiplin kerja menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu mengharuskan pihak Bank Muamalat KC Kediri untuk memperhatikan karyawan. Karena karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi berarti mereka memiliki tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat lebih baik peneliti menambahkan metode pengumpulan data selain kuesioner seperti wawancara secara langsung atau tatap muka agar informasi yang didapatkan lebih mendalam. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya penulis mengharapkan untuk menambahkan dan mengembangkan variabel independent selain lingkungan kerja, etika kerja islami, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, B. (2006). *Menanti Kemakmuran Negeri Kumpulan Esai Tentang Pembangunan Sosial Ekonomi Indonesia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Agustian, H. (2017). Studi Kelayakan Bisnis Syariah. In *PT RajaGrafindo Persada, Depok* (pp. 1–135).
- Akbar, E. E. (2019). *ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA INSANI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERBANKAN SYARIAH KOTA BANDAR LAMPUNG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING* (pp. 5–10).
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Bulutoding, L., & Akbar, M. R. (2018). Perbandingan Kinerja Dan Pengungkapan Etika Islam Pada Pt Bank Muamalat Dengan Pt Bank Bri Syariah. *Al-Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Perbankan Syariah*, 1(2), 27–41. <https://doi.org/10.24252/al-mashrafiyah.v1i2.4729>
- Creswell, J. W. (2014). Third Edition Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *SAGE Publications, Inc.* <https://doi.org/10.1093/nq/s4-I.25.577-c>
- Desi, K. S., Djazuli, A., & Choiriyah. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*, 3(4), 229–247.
- Ernawati, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sman 113 Jakarta Timur. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 9(2), 81. <https://doi.org/10.33541/jdp.v9i2.340>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 115–122.

Fadillah Rozi dan Sulastini, Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.

Hadisi, M. (2014). the Effect of Islamic Work Ethics on the Performance Result of Muslim Employees of Marketing Sector in the Multinational Companies. *International Journal of Organizational Leadership*, 3(1), 31–40. <https://doi.org/10.33844/ijol.2014.60402>

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>

Irwan, Gunawan, & Munir, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERMATA BANK MAKASSAR The Influence of Work Discipline, Career Development, and Compensation to Employees Performance at the Permatatabank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2).

Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 141–150.

Khotijah, S., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 442–460. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.853>

Kurniawati, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemic

Covid-19. *Jurnal Ekobisman*, 6(2), 104–116.

- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1344>
- Ma'rifah, D., & Adi, I. (2015). Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam : Kajian Tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Perilaku Kewargaan Organisasional. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 10–21.
- Mahbub. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi Jawa Timur. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis*, 5, 88–104.
- Maksum, I., & Fikriah, N. L. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 90–110. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Salemba Empat.
- Ngatno. (2015). *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN BISNIS* (p. 151).
- Norfai, S. (2020). Buku Manajemen Data Menggunakan SPSS. In *Universitas Islam Kalimantan*.
- Noviarita, H., Ahmad, R. Bin, & Fautau, I. (2021). The Impact of Leadership, Motivation, Discipline, and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 141–174. <https://doi.org/10.21580/economica.2021.12.1.7285>
- Nurmaysaroh, Dongoran, S. A., Barus, Y. E., & Nasution, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri Syariah. *Jurnal Kajian Perbatasan Antarnegara, Diplomasi Dan Hubungan Internasional*, 1(6), 18–28. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>

- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media.
- Patimah, D., Harlen, & Hendriani, S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, 24(September), 72–88.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rachman, M. A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin. *Jurnal Publikasi*, 1(2), 1–18. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11336>
- Racolța-Paina, N. D., & Irini, R. D. (2021). Generation Z in the Workplace through the Lenses of Human Resource Professionals – A Qualitative Study. *Quality - Access to Success*, 22(183), 78–85.
- Rizki, F., Armanu, T., Surachman, & Rofiaty. (2017). *Study on the Relationship between Islamic Leadership Style, Work Ethics, Job Satisfaction, and Employee Performance*. 1(January), 112–118.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26>
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 57–68.
- Septiandaru, F. (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt hikmah sejahtera divisi hikmah food surabaya. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr ...*, 26, 1–17. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3014>
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118–144. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana Prenada Media Grup.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian*. UR Press.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Widodo, H., & Utami, T. (2021). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakter Persona dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang. In *Jurnal Ekonomika dan Bisnis* (Vol. 8, Issue 2, pp. 151–165).
- Yousef, D. A. (2001). *Islamic Work Ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context*. 30(1), 69–152. <https://doi.org/10.24239/rsy.v18i1.849>
- Yuliana, M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3), 1–11.