

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie)



Disusun Oleh:
EJI CITRA
NIM. 170603234

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2024 M /1446 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eji Citra
NIM : 170603234
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Menyerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 27 Agustus 2024

Yang Menyatakan



Eji Citra

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie)

Disusun Oleh:

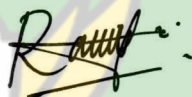
Eji Citra
NIM: 170603234

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan
formatnya telah memenuhi syarat Penyelesaian Studi pada Program
Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,

Pembimbing II,

→



srak Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc., Ph.D
NIP. 197209072000031001

Rachmi Meutia, S.E., S.Pd.I., M.Sc
NIP.198803192019032013

Mengetahui

Ketua Program Studi Perbankan Syariah,



Dr. Nevi Hasnita, S. Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie)

Disusun Oleh:

Eji Citra
NIM: 170603234

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang
Perbankan Syariah

27 Agustus 2024 M

Pada Hari/Tanggal: Senin,

22 Safar 2026

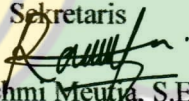
Banda Aceh

Dewan Penguji Sidang Skripsi

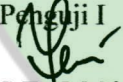
Ketua


Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc., Ph.D
NIP. 197209072000031001

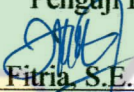
Sekretaris


Rachmi Meutia, S.E., S.Pd.I., M.Sc
NIP. 198803192019032013

Penguji I

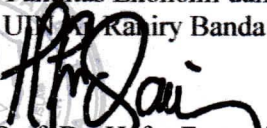

Evriyenni, S.E., M.Si., CTT., CATr
NIP. 198304132023212025

Penguji II


Ana Fitria, S.E., M.Sc., RSA
NIP. 199009052019032019,

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,


Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec
NIP. 198006252009011009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDAACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda
Aceh Telp. 0651-7552921,7551857, Fax. 0651-7552922

Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Eji Citra
NIM : 170603234
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : 170603234@student.ar-raniry.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

☐ Tugas Akhir ☐ KKU ☐ Skripsi ☐
yang berjudul:

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie)

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 19 Agustus 2024

Mengetahui,

Pembimbing I

Israk Ahmadsyah.B.Ec.,M.Ec.,M.Sc., Ph.D
NIP. 197209072000031001

Pembimbing II

Rachmi Meppia, S.E., S.Pd.I., M.Sc
NIP.198803192019032013

Eji Citra
NIP. 170603234

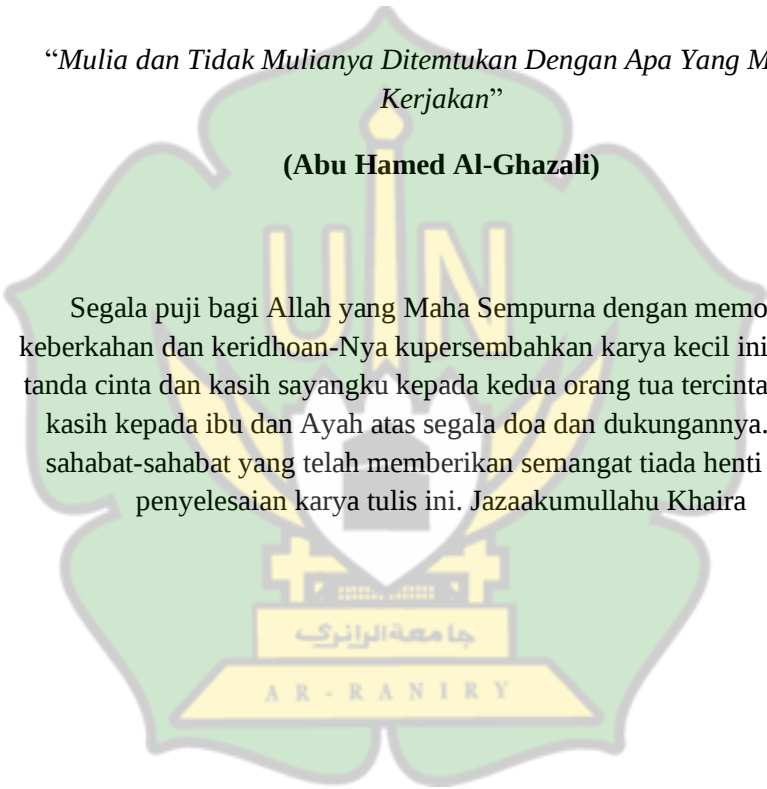
MOTTO DAN PERSEMBAHAN



*“Mulia dan Tidak Mulianya Ditemtukan Dengan Apa Yang Mereka
Kerjakan”*

(Abu Hamed Al-Ghazali)

Segala puji bagi Allah yang Maha Sempurna dengan memohon keberkahan dan keridhoan-Nya kupersembahkan karya kecil ini sebagai tanda cinta dan kasih sayangku kepada kedua orang tua tercinta, terima kasih kepada ibu dan Ayah atas segala doa dan dukungannya. Serta sahabat-sahabat yang telah memberikan semangat tiada henti untuk penyelesaian karya tulis ini. Jazaakumullahu Khaira



KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kepada Allah SWT., atas berkat dan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie)"* Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW., yang dengan hadirnya penelitian ini semoga menjadi bagian menyampaikan sunnahnya dalam khazanah ilmu pengetahuan. Penelitian skripsi ini dilakukan dengan penuh perjuangan sehingga didalamnya tidak mungkin tidak ada dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak baik dalam bentuk moral maupun material, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh elemen yang terlibat dan terkait baik secara akademis maupun non akademis.

Shalawat beriring salam tidak lupa kita sanjung sajian kepada junjungan kita Nabi Muhammad saw. Dimana beliau telah membawa kita dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh kemuliaan seperti yang sedang kita rasakan saat ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kesulitan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, M.Ag selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah yang telah banyak membantu.
3. Ana Fitria, S.E., M.Sc., RSA sekretaris Program Studi Perbankan Syariah serta penguji II yang telah memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Hafiizh Maulana, SP., S.HI., ME selaku ketua Laboratorium, serta staf Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah memberikan arahan dalam menulis skripsi ini
5. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc., Ph.D selaku pembimbing I dan Rachmi Meutia, S.E., S.Pd.I., M.Sc selaku pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini.
6. Evriyenni, S.E., M.Si.,CTT.,CATr selaku penguji I yang telah banyak membantu penulis berupa saran terhadap skripsi ini.
7. Kepada Staff Fakultas Ekonmi dan Bisnis yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada nasabah PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini.

9. Teristimewa kepada orang tua saya, kepada Ayahanda saya Barmawi dan Ibunda Anisah yang amat sangat saya cintai, yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan mengusahakan yang terbaik untuk saya termasuk untuk mendukung perjalanan akademik saya, memberi semangat dan dukungan doa yang tak henti-hentinya, sehingga penulis bisa menyelesaikan studi ini.
10. Siti Hafidhah, Yasinta Aulia Nanda, Nuryanti Pangestu Lestari dan M. Luthfi Karim sebagai sahabat penulis yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi serta terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu. Semoga doa beserta segala bantuan yang diberikan menjadi amalan baik dan mendapat pahala yang setimpal.

Penulis menyadari tulisan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat, dan kepada Allah juga kita berserah diri. Amin.

Aamiin yaa Rabbal 'Alamin...

Banda Aceh, 27 Agustus 2024
Penulis

Eji Citra

PEDOMAN TANSLITERASI ARAB-LATIN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َـي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌َـو	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف: *kaifa*

هول: *haula*

3. **Maddah**

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
أَ/يَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

qāla : قَالَ
ramā : رَمَى
qīla : قِيلَ
yaqūlu : يَقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta marbutah (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

rauḍah al-atfāl/ rauḍatul atfāl : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

al-Madīnah al-Munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

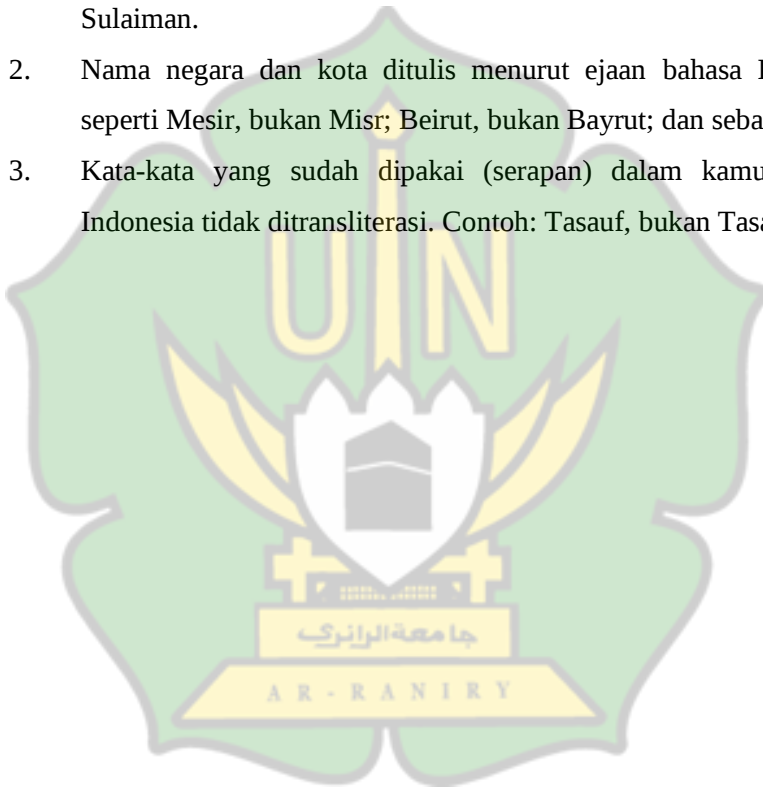
al-Madīnatul Munawwarah

Ṭalḥah : طَلْحَةَ

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Eji Citra
NIM : 170603234
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam /Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie)
Pembimbing I : Israk Ahmadsyah, B.Ec.,M.Ec.,M.Sc., Ph.D
Pembimbing II : Rachmi Meutia, S.E., S.Pd.I., M.Sc

Agar perusahaan berjalan dengan baik maka harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan religiusitas. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan religiusitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah kantor Cabang Blangpidie. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 pegawai dan penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi untuk membagikan data primer yaitu kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, kepemimpinan dan religiusitas secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie. Selain itu lingkungan kerja, kepemimpinan dan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Religiusitas, Kinerja*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iv
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA.....	v
ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TANSLITERASI ARAB-LATIN	x
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Pembahasan	12
 BAB II LANDASAN TEORI.....	 14
2.1 Perbankan Syariah.....	14
2.1.1 Pengertian Perbankan Syariah	14
2.1.2 Tujuan dan Fungsi Perbankan Syariah	15
2.1.3 Sumber Hukum Perbankan Syariah.....	16
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2.1 Pengertian Manajemen SDM.....	18
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2.3 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia ...	19
2.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia ...	21
2.3 Lingkungan Kerja.....	23
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	23

2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	24
2.3.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	27
2.4	Kepemimpinan	28
2.4.1	Pengertian Kepemimpinan.....	28
2.4.2	Variabel-Variabel Kepemimpinan.....	29
2.4.3	Indikator Kepemimpinan	30
2.5	Religiusitas.....	32
2.5.1	Pengertian Religiusitas	32
2.5.2	Fungsi Religiusitas.....	33
2.5.3	Dimensi Religiusitas	35
2.5.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas.....	37
2.6	Kinerja Karyawan.....	39
2.6.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	39
2.6.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	40
2.6.3	Penilaian Kinerja Karyawan	40
2.6.4	Indikator Kinerja Karyawan	42
2.7	Penelitian Terkait	44
	Sumber: Data diolah (2024)	49
2.8	Pengembangan Hipotesis Penelitian	49
2.8.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	49
2.8.2	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	50
2.8.3	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan	51
2.8.4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
2.9	Kerangka Berfikir.....	54
2.10	Hipotesis Penelitian	55
BAB III METODE PENELITIAN		57
3.1	Desain Penelitian.....	57
3.2	Populasi Penelitian	58
3.3	Sumber Data.....	59
3.4	Teknik Pengumpulan Data	59
3.5	Skala Pengukuran.....	60
3.6	Definisi Operasional Variabel	63

3.7 Uji Instrumen.....	67
3.8 Uji Asumsi Klasik	69
3.9 Analisis Regresi Berganda	70
3.10 Pengujian Hipotesis.....	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
4.1 Profil PT. Bank Aceh Syariah PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie	75
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.....	75
4.1.2 Visi, Misi dan Motto PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.....	77
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	79
4.2.1 Karakteristik Responden.....	79
4.2.2 Deskripsi Variabel	81
4.3 Hasil Uji Instrumen	85
4.3.1 Hasil Uji Validitas	85
4.3.2 Uji Reliabilitas	86
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	87
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	87
4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas	88
4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	91
4.6 Hasil Uji Hipotesis	92
4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	92
4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	94
4.6.3 Hasil Uji Determinasi	95
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	96
4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.....	96
4.7.2 Pengaruh Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.....	98
4.7.3 Pengaruh Religiusitas (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.....	100
4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Religiusitas (X_3)	

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank
Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie102

BAB V PENUTUP104

5.1 Kesimpulan.....104

5.2 Saran.....104

DAFTAR PUSTAKA106

LAMPIRAN112



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 3. 1 Data Karyawan Bank Aceh Syariah KC Blangpidie.....	58
Tabel 3. 2 Skala Likert	63
Tabel 3. 3 Operasional Variabel	64
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	80
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja...	81
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	82
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kepemimpinan	83
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Religiusitas	83
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	84
Tabel 4. 8 Uji Validitas.....	85
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas.....	86
Tabel 4. 10 Uji Normalitas	88
Tabel 4. 11 Uji Multikolinieritas	89
Tabel 4. 12 Uji Heterokedastisitas.....	90
Tabel 4. 13 Uji Regresi Linear Berganda	91
Tabel 4. 14 Uji Parsial.....	93
Tabel 4. 15 Uji Simultan.....	95
Tabel 4. 16 Uji Determinasi	96

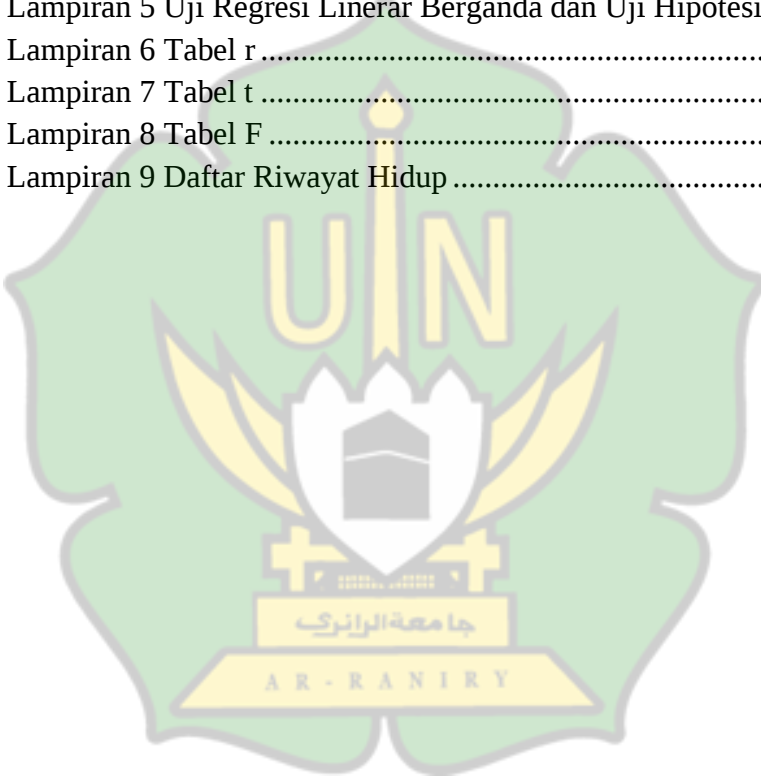
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	55
Gambar 4. 1 Lokasi Bank Aceh Syariah KC Blangpidie	77



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	112
Lampiran 2 Tabulasi Data	117
Lampiran 3 Uji Instrumen	121
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik.....	127
Lampiran 5 Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis	129
Lampiran 6 Tabel r	131
Lampiran 7 Tabel t	132
Lampiran 8 Tabel F	133
Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup	134



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga keuangan khususnya sektor perbankan terus menjadi perbincangan yang sering muncul dimasyarakat Indonesia. Hal ini terjadi karena sektor perbankan saat ini menempati posisi sangat strategis dalam menjembatani kebutuhan modal kerja dan investasi di sektor riil dengan pemilik dana (*agent of economic development*) (Yusuf & Haryono, 2022). Salah satu lembaga keuangan yang melaksanakan tiga fungsi utama yaitu menerima simpanan uang, meminjamkan uang dan memberikan jasa pengiriman uang adalah bank (Abdullah & Wahjusaputri, 2018).

Menurut Hafidhah & Utami (2021), bank merupakan lembaga keuangan yang berperan dalam membantu masyarakat untuk menghimpun dana dalam bentuk simpanan, kemudian menyalurkan kembali dana kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau lainnya. Mayoritas sistem perbankan yang digunakan di Indonesia ada dua, yaitu bank syariah dan bank konvensional.

Bank syariah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum Islam, dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabah. Imbalan yang diterima oleh bank syariah maupun yang dibayarkan kepada nasabah tergantung dari akad dan perjanjian antara nasabah dan bank. Perjanjian (akad) yang terdapat di perbankan syariah harus

tunduk pada syarat dan rukun akad sebagaimana diatur dalam syariah Islam (Ismail, 2017:26)

Perkembangan perbankan syariah tergolong masih muda apabila dibandingkan dengan bank konvensional. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia, Bank Syariah baru sah memiliki UU pada tahun 2008 dengan diterbitkannya UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, sedangkan perbankan syariah muncul sekitar tahun 1992 dengan bank Muamalah sebagai Bank Syariah pertama. Perkembangan Bank syariah di Indonesia didasari oleh mayoritas penduduk yang beragama muslim, yaitu sebanyak 236,53 juta jiwa dengan persentase 87,18% beragama islam (Kementrian Dalam Negeri). Sehingga dibentuk sistem perbankan syariah dalam mewujudkan inspirasi masyarakat Indonesia untuk memiliki sebuah alternatif sistem perbankan yang islami (Iryani & Kristanto, 2022).

Berdasarkan hasil studi literatur, pertumbuhan asset bank Syariah terbesar terjadi di provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dengan pertumbuhan asset sebesar 71,05%, pertumbuhan PYD 85,22%, pertumbuhan DPK 64,33% dan NPF yang sangat kecil yaitu 0,98% (Ribowo & Nurdin, 2022). Pertumbuhan ini salah satunya didorong oleh konversi PT Bank Aceh menjadi Bank Aceh Syariah. Bank Aceh salah satu bank milik pemerintah provinsi Aceh dan memiliki tujuan untuk memberikan pembiayaan bagi pelaksanaan upaya peningkatan wilayah dalam rangka pembangunan nasional yang diatur secara luas (Mustika, 2021).

Semakin berkembangannya bank syariah di Indonesia dan semakin baiknya pencapaian suatu bank tentunya dipengaruhi oleh Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkualitas, karena tidak mungkin bank syariah dapat meraih kesuksesan tanpa Manajemen Sumber Daya Manusia syariah yang berkualitas pula.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari kebijakan ketenagakerjaan terintegrasi yang mempengaruhi orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan (Sakti dkk., 2023:3)

Ensiklopedi Bahasa Indonesia menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari eksistensi sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun sebuah institusi, hal ini terjadi karena karyawan atau sumber daya manusia adalah barometer atau tolak ukur yang menentukan perkembangan sebuah lembaga atau perusahaan dan merupakan modal serta kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia (Rahman dalam Andriani dkk., 2022).

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan yang dapat mendukung perusahaan. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya

karena keduanya sangat ketergantungan. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan (Sutrisno, 2017:8).

Adhari (2021:54) menyebutkan kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi pasti bisa mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karena malas, dengan kinerja karyawan yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepada karyawan bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat, dengan kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan merasa bahagia bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi juga bisa kurangi angka kecelakaan kerja sebab karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati serta cermat sehingga bekerja dengan prosedur yang ada. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, agar tujuan organisasinya dapat tercapai.

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Benardin dan Russel dalam Adhari, 2021:6).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, antara lain motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja (Adhari, 2021:3). Menurut Siagian, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Nurfitriani, 2022).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Rahmawati, 2020:7). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu di perhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang

baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Rahmawati, 2020:6).

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi (Wijono, 2018:4).

Berdasarkan Ginting dkk., (2021), ada beberapa cara yang harus dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan yaitu bertindak adil, menciptakan rasa aman, sebagai sumber inspirasi bagi karyawan dan menghargai kinerja karyawan. Allatif dkk., (2022), menyebutkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi pemimpin, loyalitas pemimpin, pengaruh dari kepemimpinan suportif dan kepemimpinan transformasional, serta pada saat pemimpin melibatkan diri untuk menampilkan perilaku kepemimpinan maka akan memengaruhi kinerja karyawannya.

Selain lingkungan kerja dan kepemimpinan, religiusitas memiliki dugaan berkontribusi terhadap hasil kerja. Ini muncul karena seseorang yang beragama dan memiliki nilai-nilai agama

akan memandang adanya kewajiban memberikan hasil kerja sebaik mungkin yang dia upayakan sebagai bentuk tanggung jawab (Ekizler & Galifanova dalam Munir dkk., 2022).

Aktivitas beragama atau sering disebut religiusitas diartikan dengan pengetahuan, perasaan, dan tindakan individu terhadap agama yang ada pada dirinya. Sikap religiusitas seorang individu merupakan penggabungan antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan pada dirinya (Qurrotul'Ain & Fikriyah, 2020).

Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjahui larangan Allah dengan keikhlasan.

Kajian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan religiusitas terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Munir dkk., (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja dan religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan lain menyebut ada peran dari kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja membentuk kinerja karyawan.

Temuan penelitian Sinambela & Lestari (2022) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Penelitian yang dilakukan Muizu, Kaltum & Sule (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.

Berbeda halnya dengan penelitian yang telah dilakukan Prabowo, Sanusi & Sumarsono (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja, stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi adalah variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Paripurna, Supartha & Subudi (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil penelitian yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hasil yang berbeda terkait pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Sampai dengan Maret 2022, Bank Aceh telah memiliki 537 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 26 Kantor Cabang, 96 Kantor Cabang Pembantu, 27 Kantor Kas (Bank Aceh, 2022).

Objek pada penelitian ini adalah PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie. Penulis memilih PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie karena penelitian tentang Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan belum pernah dilakukan sebelumnya pada bank ini.

Dalam sebuah instansi seperti bank tentunya terdapat berbagai masalah yang mungkin dihadapi oleh karyawannya seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman atau konflik yang mungkin terjadi antara sesama karyawan atau dengan atasan. Berdasarkan pengamatan awal, peneliti menemukan permasalahan di lingkungan kerja seperti pendingin ruangan yang kurang nyaman, bising, fasilitas yang kurang memadai seperti kamar mandi, tempat wudhu dan tempat ibadah yang kurang nyaman yang bisa menyebabkan menurunnya semangat kerja.

Pada 2021 terjadinya pergantian Kepala Cabang PT. Bank Aceh Syariah Blangpidie dengan Kepala Cabang baru, hal ini tentu mengharuskan karyawan menyesuaikan diri lagi dengan pemimpin baru. Pemimpin yang berbeda membawa gaya kepemimpinan yang berbeda pula yang dapat menyebabkan tekanan pada karyawan.

Banyak penelitian menunjukkan bahwa religiusitas memiliki hubungan dengan berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk kesejahteraan psikologi, etika kerja dan kepuasan kerja. Akan tetapi bagaimana religiusitas memengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor cabang Blangpidie masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie?
3. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie?
4. Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.
3. Untuk mengetahui pengaruh reliugisitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan religiusitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Peningkatan pemahaman bagi peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan religiusitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.

b. Manfaat Praktis

1. Tinjauan ini diandalkan agar dipakai sebagai metode atau bahan data agar memahami dampak informasi pembelajaran tentang perbankan syariah dan menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan serta saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.
2. Bagi bank, untuk memberikan data sebagai informasi pertimbangan dengan tujuan akhir untuk membangun

lingkungan kerja yang baik dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi akademis, tinjauan ini diinginkan bisa memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan menyediakan informasi tentang pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan religiusitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie bagi penelitian di bidang yang sama dimasa akan datang.

c. Manfaat Kebijakan

Memberikan strategi di bidang keuangan, memberikan masukan dengan harapan memiliki pilihan untuk memberikan aksentuasi yang tidak biasa dalam menciptakan SDM.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan wawasan yang jelas terkait bidang penelitian, agar dapat memperjelas alur penelitian dan menghindari tumpang tindih pada pembahasan hasil penelitian maka penulis akan menjelaskan secara sistematika yaitu:

Bab I Pendahuluan

Bab satu berisikan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori

Bab dua berisi mengenai tiga pokok bahasan yaitu, teori, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian tentang kinerja

karyawan terhadap lingkungan kerja, kepemimpinan dan religiusitas.

Bab III Metode Penelitian

Bab tiga berisi mengenai jenis penelitian, data dan teknik pemerolehannya, populasi, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran data dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab empat berisi pembahasan mengenai hasil dari penelitian yang dilakukan dan pembahasan yang mengaitkan dengan kerangka teori atau penelitian yang pernah dilakukan.

Bab V Penutup

Bab lima berisi mengenai penutup yang memuat kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian serta saran. Selanjutnya pada bagian akhir dilanjutkan dengan Daftar Pustaka (referensi) dan lampiran.