

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam konsep hukum Islam, suatu sistem kehidupan memiliki sifat komprehensif dan universal yaitu dapat mengatur seluruh aspek, baik sosial, ekonomi, dan politik maupun kehidupan yang bersifat spiritual, dimana sifat komprehensif juga menggambarkan pengaturan seluruh aspek kehidupan manusia, seperti aqidah, ibadah, akhlak dan dalam muamalah. Hal tersebut sangat penting dalam penerapan bidang *muamalah* maupun *iqtishadiyah* (ekonomi Islam).¹

Pada era globalisasi yang diikuti dengan kemajuan teknologi, persaingan yang terjadi antar individu pada suatu wilayah untuk memperoleh pekerjaan sangatlah ketat dan tidak mudah. Tingkat pendidikan serta kemampuan yang meliputi *soft skill* (kepribadian) dan *hard skill* (teknik keterampilan) menjadi suatu hal yang penting².

Setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi merupakan aset paling penting. Hal ini disebabkan sumber daya manusia tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan tuntutan dan kemampuan suatu

¹ Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 120

² Isabell Huschka, *Leadership Creating Organizational, Interactional, and Individual Impact*, 2020, Hlm. 40

organisasi. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan.

Produktivitas kinerja merupakan perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkannya. Produktivitas kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti kondisi psikologis dari jabatan yang sesuai, lingkungan tempat kerja yang nyaman, rasa aman dan perlindungan dalam melakukan pekerjaan, *reward* atau penghargaan, tuntutan tugas yang berlebihan dan upah tugas yang layak. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat terpenuhi secara maksimal agar kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik³.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁴. Disisi lain, kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada suatu perusahaan tentunya kualitas sumber daya manusia yang biasa disebut dengan karyawan sangat diperhatikan. Karyawan sangat erat kaitannya dengan pencapaian kinerja yang telah dilakukan oleh

³ James Purvis, *Human Resources Marketing and Recruiting: Essentials of Digital Recruiting, Handbook of Human Resources Management*, 2016, Hlm. 4

⁴ Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2009), hlm.

karyawan tersebut karena kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik dari kualitas atau kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵

Disisi lain, terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan sistem kinerja yang baik yang dimiliki oleh suatu perusahaan, yakni salah satunya adalah lingkungan pekerjaan. Berdasarkan teori yang ada, lingkungan kerja menjadi suatu hal yang berpengaruh dalam aktifitas seseorang dalam bekerja⁶. Ketika sebuah perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan sehat antar personal pekerja, maka akan menimbulkan semangat yang ada pada karyawan untuk dapat meningkatkan produktifitas dalam mencapai target yang diberikan perusahaan atau organisasinya⁷.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh

⁵ Siwi Fitri Astuti. “Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang”. 2018, IAIN Salatiga. hlm 29-30

⁶ Ashish Malik, *Springer Texts in Business and Economics Strategic Human Resource Management and Employment Relations An International Perspective, Work Design and HR Planning: A Strategic Perspective*, 2019, Hlm. 169.

⁷ Bunjongjit Rompho and Sununta Siengthai, ‘Integrated Performance Measurement System for Firm’s Human Capital Building’, *Journal of Intellectual Capital*, 13.4 (2012), 482–514 <<https://doi.org/10.1108/14691931211276106>>.

karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: perlengkapan kantor, dan data ruang kantor merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor pada umumnya. Lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari yang menyenangkan, enak dan nyaman akan membuat karyawan betah tinggal dikantor, sehingga tugas dan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang baik.⁸

Ketika lingkungan kerja yang baik, maka akan menimbulkan suatu kompetensi yang ada pada karyawan. Beberapa teori menjabarkan, kepemilikan kompetensi yang baik pada seorang individu yang bekerja akan memiliki hasil yang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya⁹. Kompetensi dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa

⁸*Ibid*, hlm.421

⁹Lalatendu Kesari Jena and Saumya Goyal, 'Emotional Intelligence and Employee Innovation: Sequential Mediating Effect of Person-Group Fit and Adaptive Performance', *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 72.1 (2022), Hlm. 3.

manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.¹⁰

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda, tingkat pendidikan dan keahlian merupakan faktor penting utama dalam menunjang efektivitas kinerja karyawan. Tingkat pendidikan dapat merubah pola pikir lebih baik dari seseorang, karyawan yang bekerja dengan dibekali pendidikan yang tinggi dapat dikatakan lebih dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja dari perusahaan dapat puas dirasakan. Karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan atau keahlian tinggi harus dapat dimanfaatkan maksimal oleh perusahaan. Kemampuan yang didapat melalui sebuah penelitian dan mendapat sertifikat dari pelatihan yang diperoleh melalui pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan.

Tabel 1.1

Data Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Unit Kerja	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
Pemimpin Cabang	Irwan Antony S	Laki-Laki	S2
Wakil Pemimpin Cabang	Syofian Hakim	Laki-Laki	S1
Unit Pelayanan Jasa dan Informasi			
1. Penyelia	Yuli Silviana	Perempuan	S1
2. Asisten CS	Tanti Audina	Perempuan	S1

¹⁰ Julietta Putri Pangestika Rahayu, Analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, (Skripsi, fakultas ekonomi universitas sanata dharma, 2017).hlm. 3

3. Asisten CS/PIC BPKH/Pelaporan	M. Iqbal	Laki-Laki	S1
A. Unit Pelayanan Uang Tunai			
1. Penyelia	Tri Astuti	Perempuan	S1
2. Teller	Yolanda	Perempuan	D3
3. Teller	Ade Valencia	Perempuan	S1
B. Unit Pemasaran			
1. Penyelia	Didi Damhuri	Laki-Laki	S1
2. Analis Pemasaran	Badriansyah	Laki-Laki	S1
3. Asisten Gadai Emas	Serly Anggraini	Perempuan	S1
4. Asisten Pemasaran	R Fahrudin	Laki-Laki	S1
5. Asisten Pemasaran	Febriandi DS	Laki-Laki	S2
6. Asisten Pemasaran	Yogi Sanjaya	Laki-Laki	D3
7. ARO	Indah Damayanti	Perempuan	D3
8. Marketing Officer	Putri Akhlamiyah Husnah	Perempuan	S1
9. Marketing Officer	Engga Malaka	Laki-Laki	S1
10. Marketing Officer	Syarif Hidayatullah	Laki-Laki	S1
11. Marketing Officer	Novriansyah Fajrin	Laki-Laki	S1
C. Unit Legal & Admin Pembiayaan			
1. Penyelia	Maya Fuji Astuti	Perempuan	S1
2. Asisten Adm	R Taufiq Aznan	Laki-Laki	S1
D. Unit Umum & Akuntansi			
1. Penyelia	Tiur Risma	Perempuan	D3
2. Asisten Kiring Koor SKNBI	Delviani	Perempuan	S1
3. Asisten Umum & Ak	Nyayu Rayhani Pratiwi	Perempuan	S1
Pegawai Non Adm, sopir & Keamanan Cabang			
1. Pegawai Non Adm	Dedi Efriansyah	Laki-Laki	S1
2. Sopir (OPR/Pemcab)	M. Ikhsan	Laki-Laki	SMA
3. Sopir (OPR)	Gema Gumilang	Laki-Laki	S1
4. Satpam	Sandrayadi	Laki-Laki	SMA
5. Satpam	Aulia Fauzi	Laki-Laki	SMA

6. Jaga Malam	M. Sopian	Laki-Laki	SMA
7. Cleaning Service	M. Zailani	Laki-Laki	S1
8. Cleaning Service	Sudarmanto	Laki-Laki	SMA
TOTAL JUMLAH KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG SYARIAH PALEMBANG			32

Kompetensi yang ada di perusahaan harus memadai, misalnya perusahaan memberikan training dan pelatihan kepada para karyawannya. Dengan adanya pelatihan tersebut karyawan dapat menguasai tugas-tugasnya dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai yang di bebaskan perusahaan kepadanya, karena karyawan tersebut memiliki kompetensi dalam hal pendidikan, kemampuan, keterampilan, kecakapan dan pengalaman yang dimilikinya dalam bekerja dan menyelesaikan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan masalah dan mampu mentransfer informasi kepada orang lain terkait tugas yang diinstruksikan oleh atasan.

Disisi lain, pemberian *reward* atau penghargaan juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkat kinerja karyawan. Hal ini menjadi salah satu bentuk gambaran apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas usaha yang telah diberikannya. Konsep *reward* tidak selalu digambarkan dalam bentuk materi seperti uang, namun juga dapat digambarkan seperti hadiah liburan, benda-benda yang bermanfaat guna meningkatkan produktifitas kinerja yang dimiliki oleh karyawannya¹¹. Diharapkan pemberian *reward* yang baik kepada karyawan dapat

¹¹Armin Trost, *Human Resources Strategies: Balancing Stability and Agility in Times of Digitization* (Berlin: Springer Nature, 2020) <https://doi.org/10.1007/978-3-030-23227-6_7>.

menurunkan tindakan-tindakan yang mengarah pada terhambatnya tujuan organisasi, oleh karena itu pemberian *reward* harus dikelola baik karena akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya tanpa *reward* yang cukup, kinerja karyawan menurun, tidak jarang karyawan melakukan indisipliner, melakukan mogok kerja, melakukan tindakan-tindakan fisik, dan pada akhirnya karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi perlu diberikan motivasi kepada pekerja untuk lebih menaikkan produktivitasnya dalam bekerja. Semakin produktif karyawannya akan dapat meningkatkan laba perusahaan. disamping itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Hasil gambaran diatas memberikan acuan dalam pelaksanaan penelitian ini terkait pengaruh dari kompetensi, *reward*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang akan dilaksanakan pada salah bank yakni Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Kota Palembang.

Bank Sumsel Babel adalah salah satu bank di Indonesia dengan nama PT.Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung, Bank Sumsel Babel mendirikan unit syariah yang mulai beroperasi tanggal 2 Januari 2006 berdasarkan kantor cabang syariah. Sebagai lembaga keuangan yang tumbuh dan berkembang di tengah masyarakat. Bank Sumsel Babel Syariah hadir menawarkan kemudahan

layanan bertransaksi dan pilihan dalam menginvestasikan pengelolaan dana dan penyalurannya berdasarkan prinsip syariah¹². Bank ini termasuk jenis perusahaan jasa yang memiliki nasabah cukup banyak, karyawan yang kompeten dan profesional, serta menjalin kerja sama dengan banyakinstitusi, perguruan tinggi, sekolah maupun madrasah baik pemerintah maupun swasta. Dan juga patut diapresiasi bahwa ada beberapa karyawan Bank Sumsel Babel Syariah ataupun Konvensional yang merupakan alumni dari Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang menjunjung tinggi kejujuran, keahlian dan disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam hal penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil mengenai pengaruh kompetensi, *reward*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, ada yang hasil positif maupun negatif, perbedaan hasil penelitian terdahulu inilah yang bisa disebut dengan *Research Gap*, berikut *Research Gap* mengenai masalah tersebut :

Tabel 1.2
Research Gap
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh Kompetensi	1. Layaman	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan
	2. Sofwatun Nidak ¹³	

¹²<https://www.banksumselbabel.com> diakses pada 31 Januari 2022

¹³Layaman dan Sofwatun Nidak, *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Syari'ah Cabang Cirebon*, Volume 8 Nomor 2, 2016, hlm 412-425

terhadap Kinerja Karyawan		terhadap kinerja karyawan
	1. MiftahulAinun Naim Basori 2. WawanPrahiawan 3. Daenulhay ¹⁴	Kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Layaman dan Sofwatun Nidak tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BJB Syari'ah Cabang Cirebon menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Praiawan, dan Daenulhay tentang pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT.Krakatau Bandar Samudera), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Research Gap

Reward terhadap Kinerja Karyawan

	Peneliti	Hasil Penelitian
	1. Dicky Saputra 2. Nurlina	<i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan

¹⁴Miftahul Ainun Naim Basori, dkk, *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)*, (Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, November 2017 Volume 1, 2017, hlm 149-157)

Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan	3. Lenny Hasan ¹⁵	terhadap kinerja karyawan
	1. Winda Sri Astuti 2. Herman Sjahrudin 3. Susenohadi Purnomo ¹⁶	<i>Reward</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dicky Saputra, Nurlina, Lenny Hasan (2017) yang meneliti tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, yang mengatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin, dan Susenohadi Purnomo (2018) yang meneliti tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, yang mengatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4

Research Gap

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Peneliti	Hasil Penelitian
	1. Nova Syafrina	Lingkungan Kerja

¹⁵Dicky Saputra, Nurlina, Lenny Hasan, *Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat*, Vol 8 (2017). Hlm 1-14

¹⁶Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin, dan Susenohadi Purnomo, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar*. (Agustus 2018), hlm 31-46

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	2. Sudarmin Manik ¹⁷	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	1. Bayu Dwilaksono Hanafi 2. Corry Yohana ¹⁸	Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2018) yang meneliti tentang pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance, yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena keterkaitan yang dipaparkan diatas maka penulis, tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Reward, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.**

¹⁷Nova Syafrina, Sudarmin Manik, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri*. Vol 3 (2018). Hlm 181-191

¹⁸Bayu Dwilaksono Hanafi. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI Life Insurance*. Vol 5 (2017). Hlm 74-89.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
2. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Kompetensi, *Reward*, dan Lingkungan Kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
2. Subjek yang diteliti adalah seluruh karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
 - a. Menambah bahan kajian pustaka tentang pengaruh Kompetensi, *Reward*, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
 - b. Sebagai referensi dan bahan informasi bagi penelitian selanjutnya.
 - c. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai perbankan syariah dan dapat diterapkan saat mengikuti perkuliahan.

2. Secara Praktik

a. Bagi penulis

Memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh dari Kompetensi, *Reward*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di suatu bank syariah.

b. Bagi pihak bank

Menjadi bahan masukan bagi pihak bank dan diharapkan dapat memberikan masukan yang terbaik bagi bank dalam meningkatkan kinerja karyawannya pada masa yang akan datang.

c. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan informasi untuk memahami seberapa pentingnya peningkatan kinerja karyawan di suatu bank syariah.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan dan penulisan skripsi, penulis telah menguraikan sistematika penulisan yang meliputi 5 bab yang dapat di jabarkan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis memaparkan tentang: latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini terdapat teori-teori yang menjadi dasar dalam penulisan skripsi yang mencakup tentang Kompetensi, *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, serta pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode-metode penelitian yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian yang terdiri dari jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji instrument penelitian serta teknik analisis penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu penyajian data, analisis, dan interpretasi data. Dalam penyajian data berisi gambaran umum objek penelitian dan deskripsi variabel penelitian. Sedangkan dalam analisis data dan interpretasi data menguraikan tentang proses dan hasil analisis atau komputasi data yang berhubungan dengan uji hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penulis maupun pembaca, dan kata penutup.