

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hakikat Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹²

Wibowo mengungkapkan bahwa kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.¹³ Ruky menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.¹⁴ Menurut Alwi kinerja adalah proses melalui kegiatan-kegiatan karyawan dan hasil yang diperolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi.¹⁵

Sesuai dengan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah proses tentang bagaimana pekerjaan

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber...*, hal. 67

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), hal. 67

¹⁴ Achmad S Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal. 16

¹⁵ Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPF, 2001), hal. 179

berlangsung dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagai kontribusi bagi organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Siagian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.¹⁶

Selain faktor-faktor yang telah dikemukakan di atas, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir yaitu:¹⁷

- a. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian, merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber...*, hal. 124

¹⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber...*, hal. 189

- e. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya Organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana.
- k. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

- m. Disiplin kerja, Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Bangun, penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut:¹⁸

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik pendidikan maupun pelatihan.

- c. Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

¹⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 232

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja di sini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Mangkunegara, yaitu sebagai berikut:¹⁹

a. Kualitas kerja

Menunjukkan seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kualitas kerja yang baik mampu mengurangi terjadinya kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan sehingga bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi. Kuantitas kerja bisa dilihat dari seberapa cepat seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar kesadaran akan kewajiban pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja.

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber...*, hal. 75

d. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas karyawan dalam mengerjakan sesuatu serta mengatasi terjadinya masalah tanpa menunggu arahan dari pimpinan.

B. Hakikat Budaya Organisasi Islami

1. Definisi Budaya Organisasi Islami

Budaya berasal dari bahasa Sanskerta "*buddhayah*". Bentuk jamak dari *budhi* yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental.²⁰ Kultur berkaitan dengan pemahaman dan pemberian makna bagi kehidupan dan pengalaman. Kultur termasuk juga "tahu siapa dirimu" dan "mempunyai identitas", yang secara sosial berarti "tahu siapa kita", karena kultur adalah pembicaraan antar orang mengenai makna yang berjalan terus menerus, atau proses komunikasi tanpa akhir yang bermaksud membantu menguasai hidup dan partisipasi orang dalam hidup itu melalui interpretasinya.²¹

²⁰ *Ibid.*, hal. 161

²¹ Niels Mulder, *Agama, Hidup Sehari-hari dan Perubahan Budaya*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1999), hal. 203

Schein menyatakan budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajaran dalam upaya mengatasi adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah yang terjadi.²²

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan pola kegiatan manusia yang diwariskan melalui pembelajaran dari generasi ke generasi yang berasal dari pengalaman hidup generasi sebelumnya di lingkungan tempat tinggalnya.

Robbins menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh setiap anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.²³ Djokosantoso menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan pedoman berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.²⁴

²² Edgar H. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, (San Fransisco: Jossey Bass, 2010), hal. 18

²³ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal. 305

²⁴ Djokosantoso, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2003), hal. 21

Dari pengertian yang dikemukakan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan karakteristik yang dibangun dan dikembangkan oleh anggota-anggota organisasi secara berkesinambungan yang kemudian dijadikan sebagai pedoman organisasi dalam menjalankan kinerjanya.

Budaya perusahaan/organisasi islami adalah kepercayaan dan nilai-nilai islami yang mewarnai seluruh pola, perilaku, sikap, dan aturan-aturan dalam suatu perusahaan.²⁵ Budaya organisasi Islam merupakan budaya yang dibangun dari nilai-nilai atau pesan Allah SWT dan Rasul-Nya Muhammad SAW. Pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua *syariah* (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (*syariah*) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut.²⁶

2. Landasan Budaya Organisasi Islami

Manan berpendapat bahwa konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasional yang Islami. Budaya organisasional yang Islami tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu:²⁷

²⁵ Abu Fahmi, *HRD Syariah...*, hal. 151

²⁶ Lukman Hakim, "Budaya Organisasi Islam sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja", *Iqtishadia*, Vol. 9, No. 1, 2016, hal. 182

²⁷ Lukman Hakim, *Membangun Budaya...*, hal. 117

a. *Tauhid*

Tauhid adalah konsep yang paling penting dan mendasar, sebab konsep ini merupakan dasar pelaksanaan segala aktivitas atau tindakan, baik yang menyangkut ibadah maupun muamalah. Tauhid mengandung implikasi bahwa alam diciptakan oleh Allah SWT dan sekaligus sebagai pemilik mutlak alam semesta ini. Segala sesuatu yang Allah ciptakan mempunyai satu tujuan. Tujuan inilah yang memberikan makna dari setiap eksistensi alam semesta ini di mana manusia merupakan salah satu bagian di dalamnya. Kalau demikian halnya, manusia yang dibekali dengan akal pikiran yang dikombinasikan dengan kesadaran ketuhanan yang inheren dituntut untuk hidup berbudaya dalam kepatuhan dan ibadah kepada Allah SWT. Dengan demikian, konsep tauhid bukanlah sekedar pengakuan realitas semata, tetapi juga suatu respons aktif terhadapnya.

b. *Khalifah*

Khalifah bermakna pemimpin atau pengelola. Seorang individu harus meyakini bahwa apapun yang diciptakan oleh Allah di bumi ini adalah untuk *kebaikan*, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia adalah sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (*khalifah*). Oleh karena Allah telah menciptakan manusia sebagai *khalifah* Allah, maka manusia bertanggung jawab kepada-Nya dalam bekerja sesuai petunjuk-Nya. Sehingga landasan kedua dalam budaya organisasional yang Islami adalah konsep *khalifah*

(kepemimpinan) dalam rangka bertanggung jawab terhadap manajemen organisasi dan kelak akan dipertanggung jawabkan di akhirat nanti.

c. *A'dalah*

A'dalah bermakna keadilan. Keadilan disini dipahami oleh seorang individu *bahwa* ketika dia bekerja harus menaati syari'ah Islam (hukum/aturan Allah) dan mengikuti petunjuk yang diberikan Rasulullah SAW, bukan menurut hawa nafsunya atau dengan cara batil demi mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya. Karena apabila dalam bekerja atau bermuamalah menurut aturan konvensional atau aturan kapitalis, maka cara apapun sah-sah saja sekalipun dengan cara yang batil/tidak baik, yang penting keuntungannya maksimal. Jadi adil di sini adalah berdasarkan aturan Allah SWT dan Sunnah Nabi SAW.

3. Indikator Budaya Organisasi Islami

Indikator yang dapat dilihat dari budaya organisasional yang Islami adalah sebagai berikut:²⁸

a. Bekerja merupakan ibadah

Seorang individu melakukan aktivitas atau bekerja, dalam menjalankan pekerjaannya menggunakan prinsip-prinsip Islami, di mana prinsip-prinsip tersebut meliputi kejujuran, amanah, kebersamaan, tidak mementingkan diri sendiri, dan lain-lain. Ketika bekerja, dalam menjalankannya menggunakan prinsip-prinsip tersebut maka aktivitas

²⁸ Lukman Hakim, *Membangun Budaya...*, hal. 106-123

kerja itu dianggap ibadah yang berarti ada nilainya di sisi Allah SWT.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Naba' ayat 11:

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا ۝ ١١

Artinya: *“dan Kami menjadikan siang untuk mencari penghidupan,”*²⁹

b. Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat

Seorang individu dalam menjalankan proses aktivitasnya tidak semata-mata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Aktivitas kerja bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan bagi orang banyak. Sehingga pemilik atau pemimpin organisasi/institusi yang Islami tentunya menjadikan objek utama proses bekerja sebagai “memperbesar atau memperbanyak sedekah” karena pengeluaran untuk sedekah merupakan sarana untuk memuaskan keinginan Tuhan, dan akan mendatangkan keberuntungan terhadap organisasi/institusi tersebut, seperti meningkatnya permintaan atas usahanya. Sebagaimana firman Allah dalam surat Az-Zariyat ayat 19:

وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ ۝ ١٩

Artinya: *“Dan pada harta benda mereka ada hak untuk orang miskin yang meminta dan orang miskin yang tidak meminta.”*³⁰

²⁹ Jajasan Penjelenggara Penterdjemah/Pentafsir Al-Qoeraan (1967) / Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an (2016-2019), *Al-Qur'an dan...*, hal. 869

³⁰ *Ibid.*, hal. 762

c. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal

Seorang individu ketika bekerja, perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan kepadanya, baik kemampuan akal pikirannya (kecerdasannya) maupun keprofesionalitasannya. Dengan mengoptimalkan kemampuannya tersebut maka Allah akan meningkatkan pula rizki kepadanya. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. Sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur'an surat Ar-Rahmān ayat 33:

يَمْعَشِرَ الْجِنِّ وَالْإِنْسِ إِنْ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ
فَأَنْفُذُوا ۚ لَّا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَنِ ۖ - ٣٣

Artinya: *“Wahai golongan jin dan manusia! Jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka tembuslah. Kamu tidak akan mampu menembusnya kecuali dengan kekuatan (dari Allah).”³¹*

Seorang individu yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam sehingga hal itu tidak akan membuat hidupnya menjadi kesulitan. Apabila ada kesulitan maka Allah pasti akan menunjukkan jalan keluarnya. Sebagaimana firman Allah SWT pada surat Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ - ١٥

d. Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik

Artinya: *“Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya*

³¹ *Ibid.*, hal. 784

*kepada-Nyalah kamu (kembali setelah)
dibangkitkan.*³²

- e. Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan)

Seorang individu yang bekerja harus mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus. Keduanya tidak dapat dianalisis secara hirarkis melainkan harus diingat sebagai satu kesatuan. Bekerja dapat menjadi haram apabila aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan orang banyak, mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari aktivitas kerja tersebut.

- f. Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram

Seorang individu harus menghindari praktik pekerjaan yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan yang tidak adil, pemasaran yang menipu, dan sebagainya. Bekerja harus dilakukan dengan unsur yang halal misalkan, keuangan yang transparan, keadilan ditegakkan, usaha halal, dan lain-lain. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Maidah ayat 90:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ
فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ٩٠

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Sesungguhnya minuman keras, berjudi, (berkorban untuk) berhala, dan mengundi nasib dengan anak panah, adalah perbuatan keji dan termasuk perbuatan setan. Maka

³² *Ibid.*, hal. 830

*jauhilah (perbuatan-perbuatan) itu agar kamu beruntung.*³³

C. Hakikat Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non-fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.³⁴

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.³⁵

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

³³ *Ibid.*, hal. 165

³⁴ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia...*, hal. 183

³⁵ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hal.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti jenis lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi berupa bentuk fisik yang berada di dekat tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yakni lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara atau umum.

1) Lingkungan kerja langsung

Berhubungan dengan pegawai, misalnya pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya.

2) Lingkungan kerja perantara atau umum

Disebut juga dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, antara lain misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya.³⁶

Untuk dapat meminimalkan pengaruh lingkungan fisik pada pegawai, maka langkah pertama yang harus dijalankan adalah mempelajari manusia baik dari fisik dan perilaku kemudian dijadikan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

³⁶ *Ibid.*, hal. 22

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang ada yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Instansi seharusnya dapat memberi contoh kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan ataupun yang mempunyai status yang sama. Kondisi yang seharusnya diciptakan dalam instansi tersebut adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan terkendalinya diri. Sehingga lingkungan kerja non fisik adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.³⁷

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yaitu:³⁸

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

³⁷ *Ibid.*, hal. 31

³⁸ Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), hal. 28

Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara

tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu

cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi atau tata letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito yaitu sebagai berikut:³⁹

a. Suasana Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang berada di dalamnya. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, karena berapapun besarnya jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan, tapi kalau suasana kerja kurang menyenangkan, niscaya tidak betah.

b. Hubungan dengan Rekan Sekerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

³⁹ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia...*, hal.159

c. Tersedianya Fasilitas Bekerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

D. Hakikat Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Tangkilisan mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.⁴⁰ Menurut Robbins dan Judge kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.⁴¹

Afandi menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dari tenaga kerja yang positif meliputi tingkah laku dan perasaan terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.⁴² Sedangkan menurut Dadang, kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang

⁴⁰ Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, (Jakarta: Grasindo, 2005), hal. 164

⁴¹ Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hal. 78

⁴² Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, (Riau: Zanafa Publishing, 2018), hal. 74

menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.⁴³

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif mengenai pekerjaan yang dilakukan.

2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkap tentang apa yang membuat seseorang merasakan lebih puas terhadap suatu pekerjaan. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.⁴⁴

Di antara teorinya yaitu:

a. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasa. Sehingga, apabila kepuasan diperoleh melebihi tujuan yang diinginkan maka seseorang akan menjadi lebih puas, hal tersebut merupakan ketidaksesuaian yang positif. Begitu pula sebaliknya, apabila tujuan yang diinginkan tidak diperoleh dan belum tercapai sehingga menjadikan seseorang tidak puas dengan apa yang didapat, hal tersebut merupakan ketidaksesuaian yang negatif. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang dalam teori ini tergantung pada selisih antara

⁴³ Dadang, *E-Business & E-Commerce*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2013), hal. 15

⁴⁴ Hartatik Indah Puji, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Yogyakarta: Laksana, 2014), hal. 226

sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai atau tujuan yang diinginkan.

b. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengungkapkan tentang seseorang yang merasa puas atau tidak tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi kerja. Teori ini menjelaskan bahwa komponen utamanya adalah *input*, hasil keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah dan kompensasi gaji, simbol, status, penghargaan, keuntungan sampingan seperti jaminan sosial, promosi, dan fasilitas, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* hasil orang lain. Bila perbandingan tersebut dianggap cukup adil maka karyawan tersebut akan merasa puas. Bila perbandingan tersebut tidak seimbang, bisa menguntungkan dan juga bias tidak, maka dapat menimbulkan kepuasan, tetapi bias pula tidak.

c. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Menurut teori ini, kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber

kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan menarik, penuh tantangan, adanya kesempatan untuk berprestasi, serta adanya kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan, *dissatisfies* merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar personal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan merasa puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum merasa puas.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi empat kelompok, yaitu:⁴⁵

- a. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan
- b. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.

⁴⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group Prenada Media Group, 2010), hal. 80

- c. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:⁴⁶

- a. Promosi; terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya.
- b. Gaji atau upah; faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
- c. Pekerjaan itu sendiri; setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- d. Rekan kerja; faktor yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- e. Supervisi; atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan

⁴⁶ Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2008), hal. 172

terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang bersikap acuh serta selalu mengkritik.

E. Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain yaitu (1) kemampuan dan keahlian; (2) pengetahuan; (3) rancangan kerja; (4) kepribadian; (5) motivasi; (6) kepemimpinan; (7) gaya kepemimpinan; (8) budaya organisasi; (9) kepuasan kerja; (10) lingkungan kerja; (11) loyalitas; (12) komitmen; (13) dan disiplin kerja.⁴⁷

Dari faktor-faktor yang telah dikemukakan di atas, penulis menggunakan faktor budaya organisasi dengan perspektif islami atau budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel yang bebas yang akan diteliti.

1. Hubungan Budaya Organisasi Islami dengan Kinerja Karyawan

a. Teori dari Hakim

Budaya organisasional merupakan ideologi yang menyatukan suatu organisasi dan merupakan bentuk produk dari interaksi sosial, dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi, sehingga budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan.⁴⁸

⁴⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber...*, hal. 189

⁴⁸ Lukman Hakim, *Budaya Organisasi...*, hal. 198

b. Teori dari Badeni

Semua kegiatan bisnis hendaknya selaras dengan moralitas dan nilai-nilai utama yang terdapat di Al-qur'an yang menegaskan bahwa setiap tindakan dan transaksi hendaknya di tunjukkan untuk tujuan hidup yang mulia. Kaum muslim di perintahkan untuk mencari kebahagiaan akhirat dengan cara menggunakan nikmat yang di karuniakan kepadanya dengan jalan sebaik-baiknya.⁴⁹

2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

a. Teori dari Nitisemito

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.⁵⁰

b. Teori dari Saydam

Saydam menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.⁵¹ Keadaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung maka akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula.

⁴⁹ Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 224

⁵⁰ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia...*, hal. 183

⁵¹ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Resources Management Jilid 2), Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2000), hal. 266

3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

a. Teori dari Gibson

Gibson menyatakan bahwa secara jelas ada hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja, sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.⁵²

b. Teori dari Robbins dan Judge

Robbins dan Judge menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Di mana saat berpindah dari level individu ke organisasi, juga ditemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Organisasi dengan lebih banyak pekerja yang puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit terdapat pekerja yang puas.⁵³

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Salah satu data pendukung yang penulis jadikan rujukan pada penelitian ini adalah kajian-kajian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas pada penelitian ini. Penulis akan memaparkan beberapa penelitian tersebut, yaitu:

⁵² Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hal. 110

⁵³ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi...*, hal. 65

1. Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan

Maula dkk. dalam studinya yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi islami dan kesejahteraan karyawan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi islami dan kesejahteraan karyawan secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo.⁵⁴ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat pada variabel bebas dimana penelitian ini menggunakan budaya organisasi islami dan kesejahteraan karyawan, sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel bebas budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Assyofa dkk. dengan metode kuantitatif melalui survei eksplanatori. Penelitian ini bertujuan menginvestigasi hubungan antara budaya organisasi dan efektivitas organisasi dari perspektif Islam di Rumah Sakit Syariah Kabupaten Sumedang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dari perspektif Islam secara signifikan terkait dengan efektivitas organisasi.⁵⁵ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat pada variabel bebas dimana penelitian ini

⁵⁴ Lia Hikmatul Maula, dkk., “Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo”, *Jurnal Al-Tsiqoh (Dakwah dan ekonomi)*, Vol. 5 No. 1, 2020, hal. 80-91

⁵⁵ Allya Roosallyn Assyofa, dkk., “Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada Rumah Sakit Syariah Kab Sumedang)”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis: Performa*, Vol. 15 No. 2, 2018, hal. 124-138

menggunakan budaya organisasi islami saja, sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel bebas budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu variabel terikat yang digunakan juga berbeda dimana pada penelitian ini menggunakan efektivitas organisasi sedangkan penulis menggunakan kinerja karyawan.

Ekhsan dan Mariyono dalam studinya yang bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan Islam, budaya organisasi Islam dan insentif terhadap produktivitas kerja PT. Yanmar Indonesia. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan cara pengolahan data hasil penelitian menggunakan pendekatan statistik. hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan Islami terhadap produktivitas kerja, ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi Islami terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja.⁵⁶ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat pada variabel bebas dimana penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan insentif, sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel bebas budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu variabel terikat yang digunakan juga berbeda dimana pada penelitian ini

⁵⁶ Muhamad Ekhsan dan Roni Mariyono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yanmar Indonesia", *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 3 No. 2, 2020, hal. 265-275

menggunakan produktivitas kerja sedangkan penulis menggunakan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Aziz dan Shofawati dengan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami terhadap motivasi kerja Islami pada UMKM kulit di Magetan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja islami.⁵⁷ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat pada variabel bebas dimana penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami, sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel bebas budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu variabel terikat yang digunakan juga berbeda dimana pada penelitian ini menggunakan motivasi kerja islami sedangkan penulis menggunakan kinerja karyawan.

Laili dan Anwar dalam studinya yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh antara budaya organisasi syariah dengan produktivitas karyawan PT. Hasanah Mulia Investama. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian.⁵⁸ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

⁵⁷ Rezy Aziz dan Atina Shofawati, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan", *JESTT*, Vol. 1 No. 6, 2014, hal. 393-409

⁵⁸ Wakhidah Nur Rohmatul Laili dan Moch. Khoirul Anwar, "Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 1 No. 1, 2018, hal. 36-44

penulis terdapat pada variabel terikat dimana penelitian ini menggunakan produktivitas kerja, sedangkan penelitian penulis menggunakan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Sihaloho dan Siregar dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.⁵⁹ Perbedaan penelitian Sihaloho dan Siregar dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu variabel bebas yang digunakan tidak hanya lingkungan kerja saja, tetapi juga dengan budaya organisasi islami dan kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Sofyan, tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh. Pendekatannya adalah kuantitatif. Hasil uji Hipotesis diperoleh bahwa H_0 ditolak artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Aceh.⁶⁰ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabelnya. Dalam penelitian ini menggunakan lingkungan kerja saja sebagai variabel bebas.

⁵⁹ Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Sagita Medan", *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol. 9 No. 2, 2019, hal. 273-281

⁶⁰ Diana Khairani Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA", *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol. 2 No. 1, 2013, hal. 18-23

Sedangkan penulis menggunakan budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja untuk variabel bebasnya.

Penelitian Budianto dan Katini, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuannya untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁶¹ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu terletak pada variabel bebas yang digunakan, dimana penulis tidak hanya menggunakan variabel bebas lingkungan kerja saja, tetapi juga dengan budaya organisasi islami dan kepuasan kerja.

Yuliantari dan Prasasti dalam studinya yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Metode pengumpulan data dengan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif deskriptif. Pada hasil pengolahan data diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja.⁶² Perbedaan

⁶¹ A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, , “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta”, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3 No. 1, 2015, hal. 100-124

⁶² Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta”, *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 4 No. 1, 2020, hal. 76-82

penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabelnya. Dalam penelitian ini menggunakan lingkungan kerja saja sebagai variabel bebas. Sedangkan penulis menggunakan budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja untuk variabel bebasnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Wijaya dan Susanti dengan metode kuantitatif dimana menggunakan persamaan statistika dalam mengolah dan melakukan pembahasan data yang diperoleh dari responden melalui media kuesioner. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertambangan dan energi Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.⁶³ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu terletak pada variabel bebas yang digunakan, dimana penulis tidak hanya menggunakan variabel bebas lingkungan kerja saja, tetapi juga dengan budaya organisasi islami dan kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Suardi dalam studinya yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Pontianak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji

⁶³ Hendry Wijaya dan Emy Susanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)", *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 2 No. 1, 2017, hal. 40-50

validitas, teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada karyawan kantor cabang Bank Mandiri Pontianak. Berdasarkan hasil analisis data terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.⁶⁴ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu terletak pada variabel bebas yang digunakan, dimana penulis tidak hanya menggunakan variabel bebas kepuasan kerja saja, tetapi juga dengan budaya organisasi islami dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamid dan Hazriyanto dengan metode analisis kuantitatif dengan uji linearitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Aker Solutions Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja dan kinerja karyawan.⁶⁵ Perbedaan penelitian Abdul Hamid dan Hazriyanto dengan penelitian penulis yaitu variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian penulis variabel bebas yang digunakan tidak hanya kepuasan kerja saja, tetapi juga dengan budaya organisasi islami dan lingkungan kerja.

Febriyana dalam studinya yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kabepe Chakra, Bandung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

⁶⁴ Suardi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Pontianak", *Journal Business Economics and Entrepreneurship*, Vol. 1 No. 2, 2019, hal. 9-18

⁶⁵ Abdul Hamid dan Hazriyanto, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam", *Jurnal Benefita*, Vol. 4, No. 2, 2019, hal. 326-335

PT. Kabepe Chakra memiliki hubungan yang positif dan signifikan.⁶⁶ Perbedaan penelitian Wanda Febriyana dengan penelitian penulis yaitu variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian penulis variabel bebas yang digunakan tidak hanya kepuasan kerja saja, tetapi juga dengan budaya organisasi islami dan lingkungan kerja.

Penelitian Londok dkk. dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. Hasil penelitian ini dapat menjawab hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado.⁶⁷ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu terletak pada variabel bebas yang digunakan, dimana penulis tidak hanya menggunakan variabel bebas kepuasan kerja saja, tetapi juga dengan budaya organisasi islami dan lingkungan kerja.

Prasetyo dan Marlina dalam studinya dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin

⁶⁶ Wanda Febriyana, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015", *e-Proceeding of Management*, Vol. 2 No. 3, 2015, hal. 1-8

⁶⁷ Ribkha Novelin Londok, dkk., "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9. No. 1, 2019, hal. 122-127

kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.⁶⁸ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti terdapat pada variabel bebasnya. Penelitian ini menggunakan disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan penulis menggunakan budaya organisasi islami, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Awaluddin dalam studinya yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen. Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linear berganda. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen.⁶⁹ Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat pada variabel budaya organisasi dimana penelitian penulis menggunakan variabel budaya organisasi dengan konsep islami.

Penelitian yang dilakukan oleh Santoso dengan metode penelitian menggunakan regresi linier berganda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara parsial

⁶⁸ Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 1, 2019, hal. 21-30

⁶⁹ Murtiadi Awaluddin, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen UIN Alauddin Makasar", *ASSETS*, Vol. 6 No. 1, 2016, hal. 116-125

antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁷⁰ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada salah satu variabel bebasnya. Penelitian ini menggunakan budaya organisasi konsep konvensional sedangkan penelitian penulis menggunakan budaya organisasi islami. Penelitian penulis juga menggunakan tambahan variabel lingkungan kerja.

Sulistiawan dkk. dalam studinya yang bertujuan untuk menguji apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.⁷¹ Penelitian ini menggunakan budaya organisasi konsep konvensional sedangkan penelitian penulis menggunakan budaya organisasi islami. Penelitian penulis juga menggunakan tambahan variabel kepuasan kerja.

⁷⁰ Senen Abdi Santoso, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom", *Journal of Applied Business and Economics (JABE)*, Vol 7 No. 1, 2020, hal. 65-82

⁷¹ Deni Sulistiawan, dkk., "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai", *KINERJA*, Vol. 14 No. 2, 2017, hal. 61-69

Penelitian oleh Sahlan dkk. dengan metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷² Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel bebas kompensasi. Penulis tidak menggunakan variabel kompensasi melainkan budaya organisasi islami.

Hutabarat dkk. dalam studinya dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan bersifat penelitian *explanatory research*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan.⁷³ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel bebasnya. Pada penelitian penulis terdapat tambahan variabel bebas budaya organisasi islami.

⁷² Nurul Ikhsan Sahlan, dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadi”, *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.1, 2015, hal. 52-62

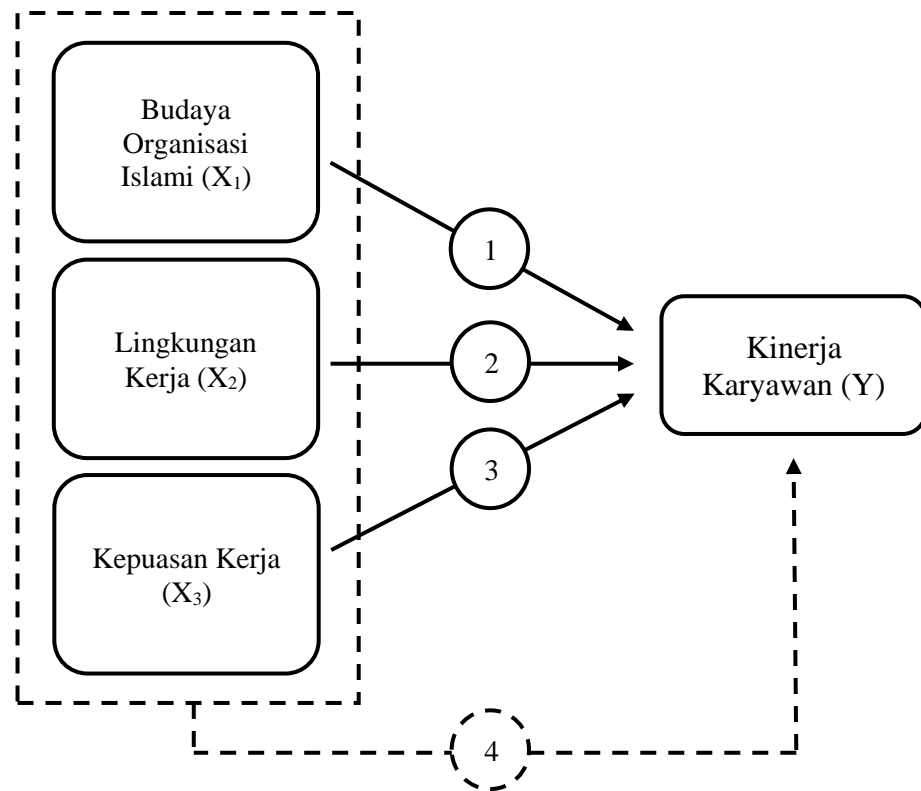
⁷³ Lince Marcellina Hutabarat, dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Medan”, *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol. 9 No. 2, 2019, hal. 240-249

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, yang telah dipaparkan secara sekilas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Di antara persamaannya adalah sama-sama membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian-penelitian yang telah dipaparkan di atas tidak sama persis dengan penelitian ini karena ada variabel yang berbeda dengan sebelumnya, dan dalam penelitian ini peneliti bermaksud mengkaji secara khusus mengenai pengaruh budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD Sehati Koki Dollar.

G. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk menggambarkan hipotesis penelitian pada bagian sebelumnya. Kerangka konseptual pada penelitian ini menjelaskan hubungan variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi islami (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel dependen yang berupa kinerja karyawan (Y).

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

1. Pengaruh variabel Budaya Organisasi Islami (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Hakim, serta didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maula dkk., Assyofa dkk., Ekhsan dan Mariyono, Aziz dan Shofawati, serta Laili dan Anwar.
2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Nitisemito, serta didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihalo dan Siregar, Sofyan, Budianto dan Katini, Yuliantari dan Prasasti, serta Wijaya dan Susanti.

3. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Sopiah, serta didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suardi, Hamid dan Hazriyanto, Febriyana, Londok dkk., serta Prasetyo dan Marlina.
4. Pengaruh variabel Budaya Organisasi Islami (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Hakim, Nitisemito, Sopiah, dan Mangkunegara, serta didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Awaluddin, Santoso, Sulistiawan dkk., Sahlan dkk., serta Hutabarat dkk.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan sementara dari hasil penelitian yang dilakukan.⁷⁴ Hipotesis ditulis dalam bentuk pernyataan sesuai dengan rumusan masalah. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. Budaya organisasi islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar.
3. Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar.

⁷⁴ Burhan Bunging, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), hal. 90

4. Budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar.