

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA ISLAMI, DAN BUDAYA
KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD SRI REJEKI
KECAMATAN GENTENG KABUPATEN BANYUWANGI**

Zulaikah

Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

Email: zulaikaah@gmail.com

Abstrak

Zulaikah, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islami, dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Darussalam. Pembimbing: Nurul Inayah, SE., M.Si

Fokus dalam penelitian ini yaitu: untuk mengetahui hubungan secara parsial dan simultan tentang lingkungan kerja, motivasi kerja islami, dan budaya kerja islami terhadap UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, angket. Hasil wawancara dan angket yang diperoleh dari pernyataan kuesioner yang diberikan kepada karyawan bagian produksi pada perusahaan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Teknik analisis data regresi berganda. Hasil dari penelitian ini: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada lingkungan kerja, motivasi kerja islami, dan budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. 2) terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan pada kinerja karyawan (Y) pada UD Sri Rejeki kecamatan genteng kabupaten Banyuwangi. Kesimpulan dari analisis data adalah menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja islami (X_2), dan budaya kerja islami (X_3) berpengaruh sebesar 94%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memberikan cukup kuat terhadap kinerja karyawan UD Sri Rjeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi, berarti lingkungan kerja, motivasi kerja islami, budaya kerja islami menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: budaya kerja islami, karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja islami

Abstrac

Zulaikah, 2021. The Influence of the Work Environment, Islamic Work Motivation, and Islamic Work Culture on the Performance of Employees at Sri Rejeki UD Sri Rejeki, Genteng District, Banyuwangi Regency. Thesis, Islamic Economics Study Program Faculty of Economics and Business, Institut Agama Islam Darussalam. Mentor: Nurul Inayah, SE., M.Si

The focus of this research is to find out the partial and simultaneous relationship of the work environment, Islamic work motivation, and Islamic work culture to UD Sri Rejeki, Genteng District, Banyuwangi Regency. Types of quantitative research. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires. The results of interviews and questionnaires obtained from questionnaire statements given to employees of the production division at the UD Sri Rejeki company, Genteng District, Banyuwangi Regency. Multiple regression data analysis techniques. The results of this study: 1) there is a positive and partially significant influence on the work environment, Islamic work motivation, and Islamic work culture on the performance of UD Sri Rejeki employees, Genteng District, Banyuwangi Regency. 2) there is a simultaneous significant positive effect on employee performance (Y) at UD Sri Rejeki, tile sub-district, Banyuwangi district. The conclusion of the data analysis shows that the influence of the work environment variable (X1), Islamic work motivation (X2), and Islamic work culture (X3) has an effect of 94%. This shows that these variables provide a strong enough influence on the performance of UD Sri Rjeki employees, Genteng District, Banyuwangi Regency, meaning that the work environment, Islamic work motivation, Islamic work culture are important factors in improving employee performance.

Keywords: employees, Islamic work culture, Islamic work motivation, work environment

A. Pendahuluan

Sumber daya insani sebuah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2007:1). Sumber daya insani merupakan salah satu elemen terpenting agar bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa unsur-unsur tersebut atau kualitas yang buruk, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan baik meskipun sumber daya lain telah terpenuhi. Salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yaitu membuat sumber daya insani yang berkualitas dan memiliki keterampilan dan daya saing tinggi dalam persaingan global.

Karyawan adalah unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang memenuhi persyaratan di perusahaan, dan juga bisa menjalankan tugas yang telah ditentukan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan ekspektasi sesuai tujuan perusahaan yang akan dicapai. Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi menunjukkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan oleh para ahli dalam hal kinerja, meskipun berbeda dalam tekanan rumusnya. Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “*apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak- banyaknya supaya kamu beruntung*” (Q.S Al-Jumu’ah ayat 10) (Al-Qur’an Terjemahan Departemen Agama RI 553:2010).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga berasal dari diri karyawan itu sendiri atau dari luar karyawan tersebut. Faktor dari diri karyawan merupakan faktor internal yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja Islami, budaya kerja Islami. Sedangkan faktor eksternal diri karyawan adalah lingkungan kerja karyawan dan situasi kerja.

Menurut Sedarmayanti (200 1:142). Menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Karen Lingkungan kerja yang tidak sehat mengakibatkan karyawan menjadi stres, kurang semnagat, sering telat, sehingga apabila semangat kerja akan otomatis muncul dari lingkungan kerja yang sehat. Sehingga dapat berkonsentrasi dan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sudrajat (2008). Motivasi adalah sebuah kekuatan (energi) seseorang agar dapat menumbuhkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melakukan kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Memotivasi karyawan dianggap penting karena motivasi berkaitan dengan kinerja karyawan. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Karakteristik individu terdiri dari minta, sikap dan kebutuhan. Karakteristik pekerjaan terdiri dari jumlah tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan. Sedangkan karakteristik situasi kerja terdiri dari lingkungan kerja dan tindakan organisasi (Stoner dan Freeman dalam (Sumarno, 2004:170).

Budaya adalah sebuah pemikiran, dan segala nilai atau suatu simbol yang mempengaruhi perilaku, keercayaan, sikap, serta kebiasaan seseorang atau masyarakat. Sedangkan budaya kerja Islami menurut (Mukhsin, 2017:5) menyatakan budaya kerja Islami haruslah bermotivasikan, dinamisme dan memupuk sifat dinamik untuk

memimpin. Pada perusahaan UD Sri Rejeki yang memproduksi oleh-oleh khas Banyuwangi ini terletak di Jalan Margo Utomo Rt 02 Rw 05 Setail-Genteng-Banyuwangi. UD Sri Rejeki yang berdiri sejak tahun 1980 dan saat sekarang masih mengembangkan usahanya hingga memiliki 104 karyawan. Secara umum karyawan pada UD Sri Rejeki ini terbagi atas 4 bagian yaitu: bagian pemasaran, bagian produksi, bagian keuangan, dan bagian percetakan. Dalam penelitian ini hanya mengambil karyawan dibagian produksi yang berjumlah 30 orang. Perusahaan UD Sri Rejeki merupakan salah satu produsen oleh-oleh terbesar di Banyuwangi yang telah mendistribusikan produknya ke berbagai daerah luar kota Banyuwangi, karena banyaknya permintaan konsumen yang membuat perusahaan untuk memproduksi lebih banyak. Fenomena ini mengakibatkan perusahaan kewalahan dalam memenuhi permintaan konsumen karena kurangnya kinerja produksi dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya jika kinerja karyawan kurang maksimal. Berdasarkan uraian diatas tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian terkait kinerja karyawan pada perusahaan UD Sri Rejeki dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islami, dan Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi”.

B. Landasan Teori

1. Sumber Daya Insani (SDI)

Menurut Warther dan Davis, 1996 (Edy Sutrisno, 2011:4). Mengatakan Sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, cakap, dan sigap di dalam mencapai tujuan organisasi. Ada kebutuhan akan bantuan organisasi dalam menjalankan tujuannya adalah profesionalisme yang mendalami kerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan hal itu semakin banyak peran sumber daya manusia dalam mencapai kesuksesan organisasi perusahaan.

Sumber daya insani dalam perspektif Islami merupakan karakteristik sumber kekuatan manusia dengan menggunakan pedoman Islam dan memiliki ciri-ciri yang diajarkan dalam agama Islam serta menjunjung tinggi nilai keIslaman. Menurut Rivai, 2009: 210 (Ciri-ciri sumber daya insani dalam Islam antara lain:

1. Amanah

Amanah merupakan sebuah kepercayaan yang menjadi unsur penting untuk menentukan apakah seseorang akan berhasil atau tidak dalam melakukan

perbuatan, serta keberhasilan dan kegagalan suatu bangsa didalamnya memelihara dan melestarikan.

2. *Amar ma'ruf nahi munkar*

Menyakini urgensi dan menyeru kepada kebajikan (*amar ma'ruf nahi munkar*). *Amar ma'ruf nahi munkar (al'amru bil-ma'ruf wannahyu'anilmun'kar)* adalah sebuah frasa dalam bahasa Arab yang maksudnya sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan hal-hal yang baik dan mencegah hal-hal yang buruk bagi masyarakat.

3. Berpikir positif.

Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa diri beliau "bisa". Jika Anda melihat diri Anda "bisa", maka Anda akan "bisa". Jika Anda melihat diri anda akan menghasilkan, maka anda akan menghasilkan. Jika Anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka anda masih dikuasai oleh pikiran negatif.

4. Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan

5. Empati

Pengertian Empati adalah proses kejiwaan seseorang individu larut dalam perasaan orang lain baik suka maupun duka, dan seolah-olah merasakan ataupun mengalami apa yang dirasakan atau dialami oleh orang tersebut. Empati merupakan kelanjutan dari sikap simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa simpatinya itu.

6. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki sifat bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan sehingga seorang pemimpin tersebut disukai serta tidak memiliki rasa kurang percaya diri terhadap apayang akan dilakukan.

7. Inisiatif dan kreatif

Inisiatif dan kreatif merupakan suatu sifat yang harus dimiliki oleh manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mengembangkan suatu pekerjaan.

8. Menghargai orang lain

Menghargai orang lain merupakan salah satu contoh yang signifikan, dan disukai oleh semua manusia. Seorang manusia harusnya mempunyai sifat ini dan tidak tabu dalam kritikan dan tidak gila kehormatan serta pujian. Mereka tidak menerapkan ilmu aji mumpung maupun keberuntungan selain mempunyai suatu proses untuk mencapai suatu yang diinginkan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97). lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Simanjuntak (2003:39) . lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

3. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

a. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan gairah yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja

4. Motivasi Kerja Islami

Motivasi merupakan kekuatan dari dalam diri seseorang maupun dari luar individu tersebut untuk mengerjakan suatu perbuatan tertentu. Motivasi kerja Islam

merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata melainkan juga sebagai bentuk kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Menurut Rahmat (2010). Mengungkapkan “Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsional kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja”. Menurut Ali Hasan (2009). Didalam bukunya yang berjudul “Manajemen Bisnis Syariah” menjelaskan motivasi kerja Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial.

Sesungguhnya motivasi kerja dalam Islam, tidak sekedar memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. “Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Motivasi kerja yang utuh dalam Islam juga upaya untuk bekerja mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

5. Sumber-Sumber Motivasi

Menurut Priansa (2014), Teori motivasi yang umum digunakan untuk menjelaskan sumber motivasi dan sumber motivasi internal dan motivasi eksternal diklasifikasikan menjadi dua instrumen, yaitu sumber motivasi internal dan sumber motivasi eksternsi.

- a. Sumber motivasi dari dalam diri

motivasi dari dalam diri muncul karena motif yang timbul dari dalam diri manusia. Motif ini berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar.

b. Sumber motivasi dari luar

Motivasi dari luar muncul karena adanya rangsangan dari luar. Ada dua faktor utama yang berkaitan dengan sumber motivasi dari luar seorang pegawai dalam suatu organisasi diantaranya berkenaan.

6. Budaya Kerja Islami

Berbagai tafsiran boleh diberikan terhadap budaya kerja. Budaya didefinisikan sebagai budi dan daya. Budi itu mesti lah mempunyai akal, berhati dan berbenda. Daya bermaksud daya fikir, daya kerja, daya cipta dan daya tahan. Budaya dikatakan sebagai nyawa kepada sebuah masyarakat yaitu cara hidupnya, ia mempunyai standard atau norma-norma ahli masyarakat untuk berfikir, merasa, berkelakuan dan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan supaya masyarakat dapat hidup dengan baik, makmur dan sejahtera. Triguno,(1995: 3) Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Hafidhuuddin, (2003:64) menyatakan bahwa budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak

selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu adalah bagian dari ajaran Islam. Penghayatan terhadap nilai atau makna hidup, agama, pengalaman dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja professional, sedangkan apresiasi nilai yang bersifat aplikatif akan membuahkan *akhlakul karimah*. Contoh budaya kerja yang diterapkan institusi syariah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan *Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq*, menurut Hafidhuddin, 2003:36, (Basri, 2016)

7. Kinerja Karyawan]

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

C. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan cara pengumpulan data dan fenomena dalam wujud identifikasi variabel dan pengukurannya, yang disertai dengan analisis pengujian. Penelitian ini penulis

menggunakan jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory*.

2. Waktu dan tempat Penelitian

Waktu untuk memulai penelitian ini akan dilakukan bulan april samapai dengan bulan Juli 2021 dan tempat Penelitian dilakukan di UD Sri Rejeki yang terletak di jalan Margo Utomo, Desa Setail, Dusun Krajan 1, Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa Timur.

3. Data dan Sumber Data

Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang langsung diperoleh dari tangan pertama yaitu oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan peneliti. Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh secara langsung yaitu karyawan bagian produksi di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan secara tidak langsung seperti pada informasi catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri media, situs internet, menurut (Uma Sekaran,2011). Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi menurut Suharismi Arikunto (2010:199) menyatakan observasi merupakan sebuah pengamatan meliputi kegiatan pemuatan terhadap suatu penelitian objek menggunakan seluruh indra. Observasi yang dilakukan adalah

pengamatan terhadap kinerja karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Adapun hasil dari observasi tersebut yaitu mengetahui jumlah karyawan di UD Sri Rejeki.

b. Wawancara

Wawancara adalah sebuah percakapan tanya jawab kepada narasumber yang diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dalam wawancara adalah untuk mendapatkan pengetahuan atau informasi tentang makna-makna subjektif yang dipahami individu tentang topik yang diteliti (Sugiyono, 2016). Wawancara yang dilakukan adalah tanya jawab untuk mengetahui sistem gaji pada karyawan, dan budaya kerja yang diterapkan di UD Sri Rejeki.

c. Metode Angket (kuisisioner)

Kuesioner merupakan sebuah teknik untuk mengumpulkan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016 :199). Modifikasi skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan skala lima tingkat, modifikasi skala likert meniadakan kategori jawaban tengah berdasarkan pada tiga alasan.

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t secara parsial merupakan analisis uji secara individual yang digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara parsial.

Dengan uji t parsial ini menggunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1, b_2 = 0$$

$$H_a : b_1, b_2 \neq 0$$

Dalam uji ini, pengujian dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada α 0,05.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependensi secara bersama-sama. Pengolahan data dalam uji hipotesis ini menggunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1, b_2 = 0$$

$$H_a : b_1, b_2 \neq 0$$

Pengujian dengan uji F varians adalah dengan membandingkan F hitung (F_t) pada $\alpha = 0,05$.

D. Hasil dan Pembahasan

UD Sri Rejeki merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang industri khususnya memproduksi serta menjual oleh-oleh jajanan khas Banyuwangi. Lokasi UD Sri Rejeki bertempat di Jl Margo Utomo, Krajan I, Setail, Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa timur. UD Sri Rejeki merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang industri khususnya memproduksi serta menjual oleh-oleh jajanan khas Banyuwangi. Lokasi UD Sri Rejeki bertempat di Jl Margo Utomo, Krajan I, Setail, Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa timur. Sampel penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi sebanyak 30 responden. Pada bagian ini menyajikan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan nama, jenis kelamin. responden yang berjenis kelamin Wanita sebanyak 30 responden (100%), dan responden Pria 0 responden (0%), maka dapat disimpulkan bahwasannya karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi pada bagian produksi seluruhnya berjenis kelamin wanita karena pekerjaan dibagian produksi pekerjaannya membuat kue, yang biasa ditekuni seorang wanita. responden

yang berusia 21-30 tahun berjumlah 5 orang (17%), yang berusia 31-40 tahun berjumlah 9 orang, usia 41-50 tahun berjumlah 12 orang, yang berusia 51-60 tahun berjumlah 4 orang (13%). Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi adalah seorang ibu rumah tangga yang bekerja untuk membantu memenuhi perekonomian keluarga.

Uji validitas adalah untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila berkorelasi signifikan terhadap total taraf signifikan 0,374. Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Dilihat dari tabel 4.6 dengan variabel Lingkungan Kerja (X1) yang memiliki 5 pernyataan dengan taraf signifikan 0,374 dinyatakan valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Dilihat dari tabel 4.7 dengan variabel Motivasi Kerja Islami (X2) yang memiliki 5 pernyataan dengan taraf signifikan 0,374 dinyatakan valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Dilihat dari tabel 4.8 dengan variabel Budaya Kerja Islami (X3) yang memiliki 5 pernyataan dengan taraf signifikan 0,374 dinyatakan valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Dilihat dari tabel 4.8 dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki 6 pernyataan dengan taraf signifikan 0,374 dinyatakan valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Reliabilitas dapat menjadi alat untuk mengukur suatu kuesioner yang termasuk indikator dari variabel. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja Islami (X2), Budaya Kerja Islami (X3), Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islami, Budaya Kerja Islami, Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan kaidah putusan hasil hitung \geq rtabel, maka data dianggap reliabel sehingga setiap item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dianggap reliabel.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *SPSS For Windows Ver. 26* dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov-Test*. Untuk menguji normalitas data yaitu jika probabilitas signifikan $\geq 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya data tersebut berdistribusi normal dan jika probabilitas signifikansi $\leq 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang artinya data tersebut tidak berdistribusi, untuk mengetahui normal atau tidaknya data dan menetapkan tingkat signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan *analisis Kolmogorov-Smirnov-Test* dapat diketahui bahwa nilai residual berdistribusi normal. Yakni signifikan Asymp. Sig (2-tailed) pada tabel SPSS diketahui sebesar 0,200 yang mana pernyataannya ditentukan bahwa nilai residual yakni 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga bisa diambil hasil bahwa nilai residual berdistribusi normal. Uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kemampuan dalam menerangkan variabel dependen atau mengukur seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja Islami, dan budaya kerja Islami) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai R sebesar

0,940, dan untuk koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,940. Hasil dari tabel 4.12 merupakan hasil dari pengkuadratan koefisien korelasi atau dapat dijelaskan dari hasil perkalian nilai R^2 yaitu $0,973 \times 0,973 = 0,940$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja Islami (X_2), dan budaya kerja Islami (X_3) berpengaruh sebesar 94%, sedangkan sisanya ($100\% - 54\% = 6\%$) dipengaruhi oleh variabel yang lain.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan adalah Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berada pada perusahaan UD Sri Rejeki sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja Islami (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami yang dipraktikkan oleh karyawan UD Sri Rejeki sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kerja Islami (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja Islami yang dipraktikkan oleh karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X_1), variabel motivasi kerja Islami (X_2), dan variabel budaya kerja Islami (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim Agus Riyadi, Ahmad Abdul Rokhim.2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Konsep Islami Terhadap Kinerja Pegawai*. Volume 1, Nomor 2, Juli 2017: 246-262. ISSN 25408399).
- Akhmad Muwafik Saleh, 2009. *Bekerja Dengan Hati Nurani*. Jakarta. Erlangga
- Arikunto Suharsismi.2010.*Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta.Rineka Cipta.
- Ananto Pramandhika.2011.*Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus Pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)*.Thesis. Universitas Diponegoro.
- Ashar Basri.2017. *Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Ajangale*. Skripsi. Makasar: Unversitas Negeri Alauddin Makasar
- Diyah Sari. 2017. *Pengaruh Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi.Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Fitriani Ansori, Sri Abidah Suryaningsih. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan.Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung*. Jurnal Ekonomi Islam. Volume 2, Nomor 2, 2019: 211-217.ISSN
- Kartawan, dkk. 2018. *Manajemen Sumberdaya Insani*. LPPM Universitas Siliwangi. Siliwangi.
- Lukman Anthoni, Rahmat Falsal. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Islam TERHADADA Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha*. Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi. Volume 5, Nomor 1, 2020: ISSN 2614-3291.
- Moh. Mukhsin. 2017. *Kepemimpinan Islami Budaya Kerja Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Journal economics, Finance and banking. Vlume 1, Nomor 2, November 2017.
- Muhammad Zama'syari. 2010. *Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada KJKS/UJKS Wilayah Kabupaten Pati)*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.019. ISSN 2548-1371.
- Nurul Inayah. 2019. *Budaya Kerja Islami BRISYARIAH Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Islam. Volume 10, Nomor 2, Juni.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karywan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Volume 4, Nomor 1, Januari 2019:47-46.ISSN 24599921.
- Rudi Ahmad Ginanjar. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.

Tommy Hartono. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sejahtera Batam. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Volume 7, Nomor 1, Januari-April 2020: ISSN 2621-2331.*

Windi Andriani, Rahmi Widyanti. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen. Volume 7, Nomor 2, Juli 2020: ISSN 2355-3197.*