

.....
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
 KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD SEHATI KECAP KOKI
 DOLLAR TULUNGAGUNG**

Oleh

Muhammad Zahrul Al Khafis

Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam
 Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Email: zahrul.mokodenseho@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik yang dipakai dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampel yang diteliti berjumlah 31 responden yaitu karyawan dari UD Sehati Kecap koki Dollar Tulungagung. Data dianalisis menggunakan validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel (1) budaya organisasi islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan dapat diketahui bahwa (4) budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Islami, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Masyarakat Ekonomi ASEAN bertujuan untuk menciptakan probabilitas kepada negara-negara di Asia Tenggara dalam memperluas cakupan perekonomian, meningkatkan kemakmuran, memikat investor untuk berinvestasi, dan memperkenalkan tempat wisata kepada turis. Selain itu, persaingan dalam bisnis juga akan semakin tinggi. Ada sejumlah persyaratan umum yang harus dimiliki suatu negara agar barang dan jasa dapat bersaing di negara-negara ASEAN dengan menyiapkan sumber daya manusia yang terampil, cerdas, dan mampu bersaing di era yang kompetitif. Dalam menjaga dan mengelola usaha agar terus berkembang dan tumbuh, peran SDM begitu penting untuk

membawa perubahan dan mewujudkan keberhasilan usaha.

Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai cara yang digunakan untuk menciptakan sikap tingkah laku dan kinerja pegawai sehingga dapat berkontribusi seoptimal mungkin bagi pencapaian tujuan perusahaan. Seiring dengan perkembangan dunia IPTEK yang ada, setiap perusahaan diharuskan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka punya. Perusahaan juga harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk mencapai efisiensi kinerja.

Dalam hal ini kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja karyawan setelah mereka melakukan tugas yang diberikan oleh

perusahaan. Kinerja yang bagus yaitu kinerja optimal untuk memenuhi ketetapan standar perusahaan dan juga memberikan dukungan terhadap tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah *ability* dan *skill*, wawasan, desain pekerjaan, kepriadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kesetiaan, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Budaya organisasi pada sebuah bisnis atau organisasi sangat penting karena budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan ataupun aturan yang diterapkan untuk disepakati setiap elemen organisasi dan diikuti sebagai petunjuk dan pemecahan problema organisasi (Sutrisno, 2009). Seorang karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya jika nilai yang diyakininya searah dengan nilai yang dianut perusahaan.

Dari sudut pandang Islam, budaya organisasi Islam merupakan tatanan nilai dan keyakinan bersama antar individu pada suatu organisasi, tata organisasi dan skema pemantauan dalam suatu organisasi sesuai ketentuan syariah (Hakim 2011). Budaya organisasi Islam ini berperan besar dalam menciptakan standar budi pekerti unggul dalam sebuah organisasi.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai apapun yang mengelilingi pekerja serta memberikan pengaruh kepada pekerja dalam melaksanakan pengembanan tugas (Nitisemito, 1992). Harus diakui jika pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat lepas dengan visi dan misi sebuah perusahaan. Jika lingkungan sekeliling tempat kerja menimbulkan perasaan tidak tenang, rasa malas akan timbul, mengakibatkan kerugian bagi sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan. Artinya konsep kepuasan kerja menganggap kepuasan kerja sebagai *output* hubungan antar manusia dengan lingkungan kerjanya. Apabila

seseorang memperoleh kepuasan sesuai yang dia inginkan, orang tersebut dapat merasakan kenyamanan dan berloyalitas tinggi kepada perusahaan (Siagian, 2002). Hal ini terlihat pada perilaku positif pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan dan lingkungannya. Di sisi lain, karyawan dapat berperilaku buruk tentang apa yang mereka kerjakan ketika mereka tidak puas.

Kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung tentu perlu diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai. UD Sehati Koki Dollar memiliki kapasitas produksi 1500 liter per hari. Namun, volume produksi perusahaan rata-rata hanya mencapai 660 liter kecap per hari, dimana hal ini masih berada di bawah kapasitas produksi perusahaan. Dengan adanya masalah tersebut, serta diiringi dengan permasalahan volume produksi yang bersifat fluktuatif, tentunya akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawannya sehingga perkembangan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti tertarik untuk menulis artikel dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung”.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi Islami

Menurut Robbins (2006) budaya organisasi mengarah pada tatanan makna bersama yang diikuti setiap elemen yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Djokosantoso (2003) berpendapat jika budaya organisasi merupakan tatanan nilai yang dipercaya oleh seluruh komponen organisasi dan yang dipelajari, diimplementasikan, serta dikembangkan secara berkelanjutan, berguna sebagai sistem paket, sehingga menjadi pedoman berperilaku dalam organisasi guna tercapainya tujuan perusahaan.

Dari definisi yang dikemukakan tersebut, dapat ditarik 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 organisasi Islam merupakan budaya yang dibangun dengan berlandaskan nilai atau prinsip Allah dan Rasul-Nya Muhammad SAW. Pandangan Islam memberi suatu tanggungjawab moral kepada setiap umat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syariah (aturan). Islam dalam menyikapi segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan khususnya dalam urusan etika kerja dalam. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian dari ekonomi Islam, tidak lepas dari syariah yang wajib diimplementasikan dalam bidang tersebut (Hakim, 2016).

Indikator budaya organisasi islami menurut Hakim (2011) adalah sebagai berikut:

1. Bekerja merupakan ibadah
2. Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat
3. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal
4. Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik
5. Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan)
6. Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non-fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik (Nitisemito, 1992).

Lingkungan kerja fisik adalah seperangkat hal-hal fisik yang terdapat di sekeliling tempat kerja dan yang

mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah segala kondisi yang terjadi dalam kaitannya dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang terdapat di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non-fisik dan mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif maka karyawan dapat bekerja secara optimal. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka karyawan tidak akan bisa bekerja secara optimal.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan sekerja
3. Tersedianya fasilitas bekerja

Kepuasan Kerja

Tangkilisan (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas yang diperoleh individu ketika mereka menerima imbalan yang sepadan dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah apresiasi yang diperoleh pekerja dan jumlah yang mereka pikir selayaknya didapatkan.

Afandi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai 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.

Dadang (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja yaitu perspektif seseorang, baik positif ataupun negatif, terhadap pekerjaan yang ia lakukan.

Menurut Sopiah (2008) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yang meliputi:

1. Promosi
2. Gaji atau upah
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Rekan kerja
5. Supervisi

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) menegaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja yaitu *output* kerja secara kualitas maupun kuantitas yang didapatkan seorang karyawan dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Wibowo (2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu proses bagaimana pekerjaan dilakukan dalam pencapaian hasil kerja.

Ruky (2001) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja berarti hasil atau apa yang keluar dari suatu pekerjaan dan kontribusinya terhadap organisasi.

Menurut Alwi (2001) kinerja merupakan suatu rangkaian kegiatan karyawan dan hasil yang diperolehnya selaras dengan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja berarti proses mengenai bagaimana pekerjaan berjalan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagai kontribusi kepada organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013), dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggungjawab
4. Kerjasama

5. Inisiatif

Hubungan Budaya Organisasi Islami dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Laili & Anwar (2018) dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh antara budaya organisasi syariah dengan produktivitas karyawan PT Hasanah Mulia Investama, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi syariah memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Hasanah Mulia Investama.

Budaya organisasi merupakan paham yang mengikat suatu organisasi dan merupakan produk interaksi sosial, dipengaruhi oleh setiap anggota organisasi, sehingga budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan (Hakim, 2016). Setiap kegiatan bisnis harus sesuai dengan etika dan nilai-nilai inti yang tertuang dalam Al-Qur'an, yang menekankan bahwa setiap tindakan dan transaksi harus berdasarkan tujuan hidup yang mulia. Umat Islam berkewajiban untuk mengupayakan kebahagiaan di akhirat dengan memanfaatkan sebaik-baiknya karunia yang diberikan kepada mereka (Badeni, 2013).

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Yuliantari & Prasasti (2020) yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta, diperoleh hasil yang menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Lingkungan kerja merupakan basis informasi dan tempat untuk terjadinya kegiatan, maka perlu diciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa nyaman di dalam ruang kerja, sehingga pekerjaan dapat segera diselesaikan dengan tingkat efisiensi yang tinggi. (Nitisemito, 1992).

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

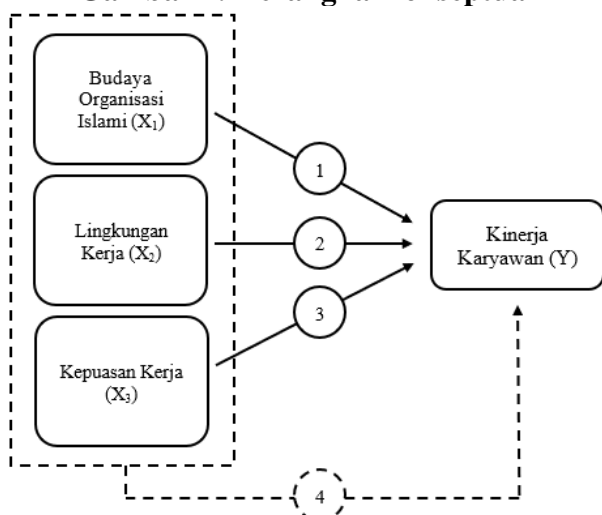
Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hamid & Hazriyanto (2019) dengan tujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Aker Solutions Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Gibson menyatakan bahwa secara jelas ada hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja. Di satu sisi, kepuasan kerja diyakini dapat menyebabkan peningkatan kinerja, dengan demikian pekerja yang puas akan lebih produktif. Di lain sisi, kepuasan kerja didorong oleh kinerja, sehingga pekerja yang lebih produktif akan memperoleh kepuasan (Wibowo, 2016).

Kerangka Konseptual

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 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Riset kuantitatif umumnya dikatakan sebagai riset yang datanya menggunakan angka-angka. Metode penelitian kuantitatif berarti metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti sejumlah populasi atau sampel (Sugiyono, 2016).

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Siregar, 2013). Bentuk hubungan yang dipakai penulis merupakan hubungan kausal. Hubungan kausal artinya hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2016).

Populasi, Sampling, dan Sampel

Populasi penelitian diartikan sebagai keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, binatang, tanaman, udara, fenomena, nilai, kejadian, sikap terhadap kehidupan, dan lain-lain (Siregar, 2013). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung. Pada saat dilaksanakan penelitian, seluruh karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung berjumlah 31 orang.

Sampling adalah proses dan cara pengambilan sampel untuk memperkirakan keadaan suatu populasi (Subana, 2005).

Penelitian ini memakai teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang tidak memberi peluang yang sama untuk setiap elemen atau anggota populasi yang dipilih sebagai sampel (Muhamad, 2013). Salah satu teknik pengambilan sampel yang termasuk dalam *non probability sampling* adalah metode sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel ketika populasi relatif kecil dimana setiap anggota populasi berperan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

Sampel merupakan suatu prosedur pengumpulan data, dimana hanya sebagian dari populasi saja yang dipakai dan digunakan dalam penentuan sifat dan karakteristik yang diinginkan dari suatu populasi (Siregar, 2013). Jumlah sampel yang diambil dari UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung adalah berjumlah 31 responden.

Sumber Data

Data primer berarti sumber data yang memberikan data secara langsung kepada peneliti. Data primer diambil langsung dari sumbernya, sehingga penulislah yang pertama mendapatkan datanya. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner terstruktur, yang disebarkan pada responden yakni karyawan UD Sehati Koki Dollar Tulungagung.

Data sekunder adalah data pelengkap yang diperoleh dari orang lain atau melalui kajian seperti buku atau majalah. Data ini berupa gambaran bisnis, seperti profil perusahaan, visi dan misi, serta struktur organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan dengan cara menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2016).

Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa cermat suatu instrumen uji memenuhi fungsi

pengukurannya atau alat ukur yang bisa mengukur apa yang ingin diukur (Sujianto, 2009). Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu instrumen menunjukkan bahwa hasil pengukuran suatu instrumen tidak mengandung bias atau tidak ada kesalahan pengukuran, sehingga menjamin konsistensi dan kestabilan pengukuran selama rentang waktu dan berbagai item dalam instrumen (Sujianto, 2009). Suatu alat penelitian disebut reliabel jika koefisien reliabilitasnya $>0,6$.

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menunjukkan apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Jika data terdistribusi normal, pengujian statistik parametrik dapat dilakukan. Sedangkan bila data tidak terdistribusi normal, perlu digunakan uji statistik non-parametrik (Siregar, 2013). Pengambilan keputusan dengan *Kolmogrov-Smirnov* dapat disebut berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $>0,05$.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti bahwa variabel-variabel bebas dalam model regresi mempunyai hubungan linier sempurna atau hampir sempurna. Model regresi yang baik hendaknya tidak memiliki korelasi yang sempurna atau hampir sempurna diantara variabel independennya (Purnomo, 2016). Untuk mendeteksi multikolinearitas, jika *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari atau sama dengan 10 maka model tersebut terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada setiap pengamatan di dalam model regresi. Regresi dikatakan baik jika tidak memiliki heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot*, jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik

terdistribusi di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas/terikat (*dependent*). Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Dimana:

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

a = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_n$ = koefisien regresi dari budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

X_1 = variabel budaya organisasi islami

X_2 = variabel lingkungan kerja

X_3 = variabel kepuasan kerja

e = *standard error*

Uji t (Parsial)

Uji t adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen secara parsial, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk melihat hasilnya, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} (Purnomo, 2016). Dengan ketentuan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima, artinya masing-masing variabel budaya organisasi islami, lingkungan kerja kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel budaya organisasi islami, lingkungan kerja kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Purnomo, 2016). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka keputusannya menerima H_0 , artinya secara simultan tidak

terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka keputusannya menolak H_0 dan menerima H_1 , berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R Square digunakan untuk mengukur kontribusi pengaruh apabila pada sebuah regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen (Purnomo, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	23	74,19
	Perempuan	8	25,81
	Total	31	100,00
Umur	21-27 tahun	6	19,35
	28-34 tahun	11	35,48
	35-41 tahun	4	12,90
	42-48 tahun	1	3,23
	49-55 tahun	7	22,58
	56-62 tahun	2	6,45
	Total	31	100,00
Pendidikan terakhir	SD	6	19,35
	SMP	6	19,35
	SMA	15	48,39
	Perguruan tinggi	4	12,90
	Total	31	100,00
Lama bekerja	1-3 tahun	12	38,71
	4-6 tahun	6	19,35
	7-9 tahun	3	9,68
	10-12 tahun	2	6,45
	13-15 tahun	8	25,81
Total	31	100,00	
Status karyawan	Karyawan tetap	25	80,65
	Karyawan borongan	6	19,35
	Total	31	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi Islami (X_1)	X _{1.1}	0,754	0,3550	Valid
	X _{1.2}	0,490	0,3550	Valid
	X _{1.3}	0,534	0,3550	Valid
	X _{1.4}	0,486	0,3550	Valid
	X _{1.5}	0,621	0,3550	Valid
	X _{1.6}	0,761	0,3550	Valid
	X _{1.7}	0,795	0,3550	Valid
	X _{1.8}	0,808	0,3550	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,643	0,3550	Valid
	X _{2.2}	0,643	0,3550	Valid
	X _{2.3}	0,760	0,3550	Valid
	X _{2.4}	0,762	0,3550	Valid
	X _{2.5}	0,737	0,3550	Valid
	X _{2.6}	0,617	0,3550	Valid
	X _{2.7}	0,642	0,3550	Valid
	X _{2.8}	0,645	0,3550	Valid
Kepuasan Kerja (X_3)	X _{3.1}	0,513	0,3550	Valid
	X _{3.2}	0,613	0,3550	Valid
	X _{3.3}	0,650	0,3550	Valid
	X _{3.4}	0,581	0,3550	Valid
	X _{3.5}	0,664	0,3550	Valid
	X _{3.6}	0,769	0,3550	Valid
	X _{3.7}	0,457	0,3550	Valid
	X _{3.8}	0,575	0,3550	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,635	0,3550	Valid
	Y ₂	0,640	0,3550	Valid
	Y ₃	0,386	0,3550	Valid
	Y ₄	0,670	0,3550	Valid
	Y ₅	0,568	0,3550	Valid
	Y ₆	0,629	0,3550	Valid
	Y ₇	0,397	0,3550	Valid
	Y ₈	0,623	0,3550	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 2, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item dari kuesioner mulai dari budaya organisasi islami (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari setiap instrumen pada tabel di atas memiliki r_{hitung} (pearson correlation) lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Crobach Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi Islami	0,817	0,6	Reliabel

Lingkungan Kerja	0,834	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,740	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,694	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik karena memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66240621
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.059
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4, maka dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikasinya yakni 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

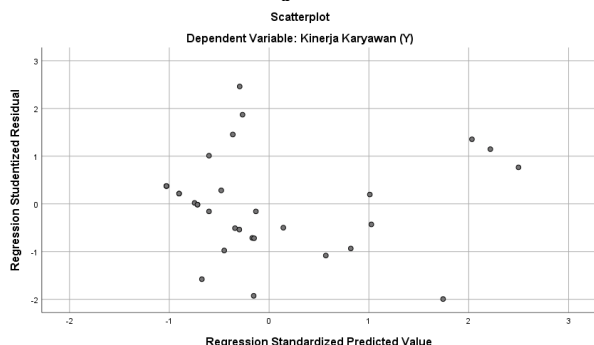
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi Islami	.839	1.192
Lingkungan Kerja	.609	1.641
Kepuasan Kerja	.673	1.485

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel lebih besar dari nilai *tolerance* yakni 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresinya tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola tertentu atau pola yang jelas dan titik menyebar di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y, sehingga sesuai syarat atau ketentuan yang berlaku. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	1.464	4.881	.300	.767
Budaya Organisasi Islami	.299	.106	.364	2.805
Lingkungan Kerja	.307	.144	.323	2.123
Kepuasan Kerja	.329	.146	.326	2.250

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Sesuai hasil uji pada tabel 6 di atas, maka didapatkan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,464 + 0,299X_1 + 0,307X_2 + 0,329X_3$$

Nilai konstanta sebesar 1,464 menyatakan bahwa jika variable X_1 , X_2 , dan $X_3 = 0$, maka besarnya Y adalah 1,464 satuan. Koefisien variabel X_1 sebesar 0,299 menyatakan bahwa apabila X_1 naik satu satuan, maka akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,299. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,307 menunjukkan bahwa ketika variable X_2 naik

satu satuan, maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,307. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,329 berarti bahwa ketika variabel X_3 naik satu satuan, maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,329.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	1.464	4.881	.300	.767
Budaya Organisasi Islami	.299	.106	.364	2.805
Lingkungan Kerja	.307	.144	.323	2.123
Kepuasan Kerja	.329	.146	.326	2.250

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan pada table 7 di atas, maka dapat disimpulkan:

Nilai t_{hitung} variabel X_1 adalah $2,805 > t_{tabel}$ dengan nilai $2,05183$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung. Nilai t_{hitung} variabel X_2 adalah $2,123 > t_{tabel}$ dengan nilai $2,05183$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung. Nilai t_{hitung} variabel X_3 adalah $2,250 > t_{tabel}$ dengan nilai $2,05183$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134.770	3	44.923	14.630	.000 ^b
Residual	82.908	27	3.071		
Total	217.677	30			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 8, dapat dilihat bahwa F_{hitung} dengan nilai sebesar $14,630 > F_{tabel}$ dengan nilai sebesar $2,96$. Signifikasinya diketahui memiliki

nilai sebesar $0,000 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.577	1.752

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9, maka diketahui bahwa nilai Adjusted *R Square* adalah sebesar 0,577 atau 57,7%, berarti 57,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian variabel budaya organisasi islami dengan indikator bekerja merupakan ibadah, bekerja dengan azas manfaat dan maslahat, bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal, bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik, bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan), dan bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Ini berarti keberadaan budaya organisasi islami pada UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung menjadi nilai yang positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Memiliki nilai positif berarti, semakin

meningkatnya budaya organisasi islami maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian variabel lingkungan kerja dengan indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Ini berarti kondisi lingkungan kerja pada UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung memberikan nilai yang positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Memiliki nilai positif berarti, semakin meningkatnya lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian variabel kepuasan kerja dengan indikator promosi, gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan supervisi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Ini berarti kepuasan kerja pada UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung memberikan nilai yang positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Memiliki nilai positif berarti, semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian variabel budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif, yang artinya apabila UD Sehati Kecap koki Dollar Tulungagung mampu secara bersama-sama meningkatkan budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawannya maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya terkait kinerja atau kajian tentang ilmu ekonomi. Peneliti menyarankan untuk peneliti yang akan datang agar menggunakan variabel yang lebih bervariasi ataupun variabel lain sehingga hasil penelitian dapat dikaji lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- [2] Sutrisno, Edy, 2009, *Budaya Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- [3] Hakim, Lukman, 2016, *Budaya Organisasi Islam sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, *Iqtishadia*, vol 9, no 1, Maret 2016, hal 179-200.
- [4] Nitisemito, Alex S, 1992, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [5] Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- [6] Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, PT Gramedia Pustaka, Jakarta.
- [7] Djokosantoso, 2003, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [8] Hakim, Lukman, 2011, *Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif*, *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol 15, no 2, hal 106-123.
- [9] Sedarmayanti, 2009, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- [10] Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2005, *Manajemen Publik*, Grasindo, Jakarta.
- [11] Robbins, Stephen P & Timothy A Judge, 2015, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- [12] Afandi, Pandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Zanafa Publishing, Riau
- [13] Dadang, 2013, *E-Business & E-Commerce*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [14] Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [15] Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [16] Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- [17] Ruky, Achmad S, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT Gramedia Pustaka, Jakarta.
- [18] Alwi, Syafaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- [19] Laili, Wakhidah Nur Rohmatul & Moch. Khoirul Anwar, 2018, *Pengaruh Budaya Organisasi Syariah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, *Jurnal Ekonomi Islam*, vol 1 no 1, hal 36-44.
- [20] Badeni, 2013, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung.
- [21] Yuliantari, Kartika & Ines Prasasti, 2020, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta*, *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, vol 4 no 1, hal 76-82.
- [21] Hamid, Abdul & Hazriyanto, 2019, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam*, *Jurnal Benefita*, vol 4, no 2, hal 326-335.
- [22] Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- [23] Siregar, Syofian, 2013, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- [24] Subana, 2005, *Statistika Pendidikan*, CV Pustaka Setia, Bandung.
- [25] Muhamad, 2013, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif (Dilengkapi dengan Contoh-contoh Aplikasi: Proposal Penelitian dan Laporannya)*, PT Grafindo Persada, Jakarta.
- [26] Sujianto, Agus Eko, 2009, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta.
- [27] Purnomo, Rochmat Aldy, 2016, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, Wade Group, Ponorogo.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN