PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIFANSI DWI PUTRA DURI-RIAU

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah Universitas Islam Al-Kifayah Riau

Oleh:

RISKI KURNIA SAPUTRA

NIM: 1238.22.1623

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARI'AH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM AL-KIFAYAH RIAU

TAHUN 1448 H/2026 M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Riski Kurnia Saputra
Nomor Induk Mahasiswa	: 1238.22.1623
Tempat/ Tanggal Lahir	: Duri, 10 Desember 2002
Program	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis berjudul: **Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifansi Dwi Putra Duri-Riau**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Universitas Islam Al-Kifayah Riau ini seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri maupun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi yang saya kutip dari karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh oleh karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang telah beraku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, Juli 2026

Yang membuat pernyataan,



Riski Kurnia Saputra

1238.22.1623

Dr. Yundri Akhyar, M.A
DOSEN UNIVERSITAS ISLAM
AL-KIFAYAH RIAU
NOTA DINAS

Prihal: *Skripsi Riski Kurnia Saputra*

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam Universitas Al-Kifayah Riau
di_
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan bimbingan perbaikan isi proposal.

Nama	: Riski Kurnia Saputra
Nomor Induk Mahasiswa	: 1238.22.1623
Tempat/Tanggal Lahir	: Duri, 10 Desember 2002
Program	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah
Judul	: **Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Rifansi Dwi Putra Duri-Riau**

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diujikan pada Ujian Skripsi Universitas Islam Al-Kifayah Riau.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pekanbaru, 28 Juli 2026
Pembimbing I

Dr. Yundri Akhyar, M.A
NIDN. 2112088003

Marro'aini, S.E.Sy., M.E
DOSEN UNIVERSITAS ISLAM
AL-KIFAYAH RIAU
NOTA DINAS
Prihal: *Skripsi Riski Kurnia Saputra.*

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam Universitas Al-Kifayah Riau
di_
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan bimbingan perbaikan isi proposal.

Nama	: Riski Kurnia Saputra
Nomor Induk Mahasiswa	: 1238.22.1623
Tempat/Tanggal Lahir	: Duri, 10 Desember 2002
Program	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah
Judul	: **Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Rifansi Dwi Putra Duri-Riau**

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diujikan pada Ujian Skripsi Universitas Islam Al-Kifayah Riau.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pekanbaru, 28 Juli 2026
Pembimbing II

Marro'aini, S.E.Sy., M.E
NIDN. 2105019406

PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku pembimbing I dan II proposal, dengan ini menyetujui bahwa proposal yang berjudul: **Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Rifansi Dwi Putra Duri-Riau** yang ditulis oleh :

Nama	: Riski Kurnia Saputra
Nomor Induk Mahasiswa	: 1238.22.1623
Tempat/Tanggal Lahir	: Duri, 10 Desember 2002
Program	: Sarjana (S1)
Prog. Studi	: Manajemen Bisnis Syariah

Untuk diajukan dalam Ujian Skripsi Universitas Al-Kifayah Riau.

Pekanbaru, 28 Juli 2026

Pembimbing I

Dr. Yundri Akhyar, M.A
NIDN. 2112088003

Pembimbing II

Marro'aini, S.E.Sy., M.E
NIDN. 2105019406

Mengetahui :
Ketua Program Manajemen Bisnis Syariah

Dian Martha Darman, Sp., M.Si
NIDN. 2127039004

YAYASAN KIFAYATUL AKHYAR PEKANBARU
UNIVERSITAS ISLAM AL-KIFAYAH RIAU
IZIN SK KEMENAG RI NO. 112 TAHUN 2026
Kampus I : Jl. Uka Perum. Mutiara Garuda Sakti Blok H. 15 Kel. Airputih Kec Tuah Madani - Pekanbaru
Kampus II : Uka-Iskandar Muda. Kelurahan Airputih Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru
www.alkifayahriau.ac.id Email: admin@alkifayahriau.ac.id CP: 082285501981 / 085271373346

PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor: 0220/SP/A/FEBI-MBS/VIII/2026

cripsi atau Tugas Akhir dengan Judul : **Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifansi Dwi Putra Duri - Riau**

ıng dipersiapkan dan disusun oleh:
Jama : **RISKI KURNIA SAPUTRA**
NIM : 1238.22.1623
Telah dimunaqasahkan pada : Sabtu, 01 Agustus 2026

ın dinyatakan telah diterima dan disahkan oleh Universitas Islam Al-Kifayah Riau.

Tim Penguji Sidang Munaqasah,

Penguji I
(Assoc. Prof. Dr. Zalisman, S.Pd., M.Pd.I.)
NIDN. 2113108701

Penguji II
(Nur Sakinah, S.E., M.E.)
NIDN. 2115069701

Ketua Sidang,
Universitas Islam Al-Kifayah Riau
(Lita Arfan, S.P., M.Si.)
NIDN. 2125088503

Sekretaris,
Ketua Program Studi MBS
(Dian Martha Darman, S.P., M.Si.)
NIDN. 2127039004

Pekanbaru, 05 Agustus 2026

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Al-Kifayah Riau
(Armadani, S.E., M.A.)
NIDN. 6452776677130192

MOTTO

“Gagal hanya terjadi jika kita menyerah”

(B.J. Habibie)

“Terkadang, kesulitan harus kamu rasakan terlebih dulu sebelum kebahagiaan yang sempurna datang kepadamu”

(R.A Kartini)

“Bekerjalah dengan amanah, bersemangat dalam ikhtiar dan ciptakan lingkungan kerja yang penuh kebaikan, karena sebaik-baik pekerjaan adalah yang dilakukan dengan profesional dan bernilai ibadah”

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan nikmat kesehatan, kesempatan sehingga dengan nikmaat tersebut penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dnegan baik. Shalawat serta salam penulis hadiahkan kepada junjungan alam yakni Rasulullah Saw. Yang telah membawa umatnya kepada jalan yang benar.

Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifansi Dwi Putra Duri-Riau"** yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Manajemen Bisnis Syariah di Universitas Islam Al-Kifayah Riau.

Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada pihak-pihak yang telah turut membantu berupa sumbangan pikiran, ide, bimbingan serta motivasi yang sangat berarti kepada penulis yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Yundri Akhyar, M.A selaku Pembimbing 1 sekaligus Ketua Yayasan Kifayatul Akhyar serta Ibu Marro'aini, S.E.Sy., M.E selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga proposal ini dapat selesai dengan baik.
2. Assoc. Prof. Dr. Zalisman, S.Pd., M.Pd.I selaku Rektor Universitas Islam Al-Kifayah Riau, yang telah memberikan motivasi untuk selalu kuliah dan memberikan aarahan agar kuliah bisa terselesaikan.
3. Bapak Syahri Ramadhan, S.Psi., M.Si selaku Wakil Rektor I, Ibu Lita Arfah, S.P., M.Si selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Sahrin, S.H., M.H selaku Wakil

Rektor III, yang telah memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat sehingga dapat menyelasaikan penyusunan proposal ini.

4. Ibu Dian Martha Darman, S.P., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan banyak ilmu dan bantuan atas penyelesaian proposal ini.
5. Bapak Armadani S.E., M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Al-Kifayah Riau yang telah memberikan arahan dan bimbingan
6. Kepada Kabag Tata Usaha, Kasubbag Akademik dan Kemahasiswaan dan Kepala Bagian IT, serta seluruh dosen dan pegawai sekretariat dan akademik yang telah membantu penulis dalam penyusunan proposal ini.
7. Kepada kedua orang tua penulis sayangi bapak dan mama serta seluruh keluarga yang telah banyak memberikan bantuan Doa'nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Penulis menyampaikan terima kasih kepada rekan kerja yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan semangat selama proses penyelesaian skripsi. Semoga segala bantuan dan dukungan yang diberikan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT.
9. Kepada teman-teman Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Islam Al-Kifayah Riau atas motivasi dan dukungannya. Semoga kita semua bahagia dunia dan akhirat.

Semoga Allah Swt memberikan balasan kepada semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini dengan baik. Dengan harapan kepada segenap pembaaca hendaknya dapat memberikan masukan demi kesempurnaan dalam penulisan proposal ini, semoga Allah Swt merahmati kita semua, aamiin.

Duri, Juli 2026

Penulis

Riski Kurnia Saputra

NIM: 1238.22.1623

ABSTRAK

Riski Kurnia Saputra, (2026): Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifansi Dwi Putra Duri-Riau.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya motivasi kerja sebagian karyawan, belum optimalnya penerapan budaya organisasi Islami, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif di PT. Rifansi Dwi Putra Duri-Riau. Hal ini berdampak pada menurunnya semangat kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi Islami (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan. Adapun metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Populasi penelitian berjumlah 257 karyawan, dan sampel ditentukan sebanyak 74 responden menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5, kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa secara simultan ketiga variabel independen (X1, X2, dan X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 27,149 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,538 menunjukkan bahwa 53,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Secara parsial, lingkungan kerja (X3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan budaya organisasi Islami (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara individual dengan nilai signifikansi masing-masing 0,929 dan 0,529. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Rifansi Dwi Putra Duri-Riau.

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

ABSTRACT

Riski Kurnia Saputra, (2026): The Influence of Islamic Organizational Culture, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Rifansi Dwi Putra Duri-Riau.

Issues like some employees' low work motivation, the poor application of Islamic organizational culture, and an unfavorable work environment at PT. Rifansi Dwi Putra Duri-Riau served as the impetus for this study. Employee loyalty, morale, and general performance have all suffered as a result of these factors. This study's goal was to examine the partial and simultaneous effects of Islamic organizational culture (X1), work environment (X3), and work motivation (X2) on employee performance (Y). The study was carried out as field research and used a quantitative methodology. Slovin's formula was used to determine a sample of 74 respondents with a 10% margin of error from the total population of 257 employees. The sampling method employed was simple random sampling. A 1–5 Likert scale was used in questionnaires to collect the data, and SPSS was used to analyze the results using multiple linear regression. With a computed F-value of 27.149 and a significance level of 0.000, the findings show that the three independent variables (X1, X2, and X3) concurrently had a significant impact on employee performance. These three variables account for 53.8% of the variation in employee performance, with the remaining 46.2% being influenced by factors not covered in this study, according to the coefficient of determination (R^2) value of 0.538. While Islamic organizational culture (X1) and work motivation (X2) did not demonstrate a significant individual influence (significance values of 0.929 and 0.529, respectively), the work environment (X3) was shown to have a positive and significant impact on employee performance (significance value of 0.000). This indicates that employee performance at the company is primarily influenced by the work environment. Duri-Riau, Rifansi Dwi Putra.

Keywords: Islamic Organizational Culture, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

ملخّص

ريسكى كورنيا سابوترا،(2026): تأثير الثقافة الجمعية الإسلامية، والدافع، وبيئة العمل على نوعية أداء الموظفين فى شركة ريفانسي دوي بوترا بدوري-بریاو

إن خلفية هذا البحث لمنخفض دافع نوعية أداء العمل للمؤظفين، وغير تمام تطبيق الثقافة الجمعية الإسلامية وبيئة العمل غير الملائمة فى شركة ريفانسي دوي بوترا بدوري-بریاو. وهذه المنخفض يتأثر فى حماسة العمل، الولاء ونوعية أداء عمل المؤظفين إجمالا. يهدف هذا البحث إلى التحليل عن تأثير ثقافة الجمعية الإسلامية (x1) ودافع العمل (x2) وبيئة العمل (x3) فى نوعية أداء عمل المؤظفين (y) سواء كان التأثير جزئيا أم متوازنا. منهجية البحث بحث ميداني. وعدد مجتمع البحث مائتان وسبعة وخمسون، جعل الباحث عينة البحث أربعة وسبعين مستجيبا، وأسلوب تعيين العينة بانتفاع رمز سيلوبين حيث أن مرتبة الخطاء عشرة فى المائة من خلال العينة العشوائية. ثم حلل الباحث البيانات المجموعة من خلال الاستبانة بانتفاع مقياس ليكيرت أى بين واحد حتى خمسة معايير. التحليل يتنفع اختبار الانحدار الخطي المتعدد على مساعدة البرنامج الإحصائي. استنادًا إلى نتيجة البحث، أن المتغيرات المستقلة الثلاثة (X1 وX2 وX3) تتأثر بشكل متزامن وبشكل ذي دلالة إحصائية على أداء الموظفين، حيث بلغت نتيجة F المحسوبة سبعة وعشرون بشولة مائة وتسعة وأربعين ونتيجة الدلالة الإحصائية 0,000. وتشير نتيجة معامل التحديد (R^2) البالغة بصفر بشولة وثلاثين فكانت نتيجة ثلاثة وخمسين بشولة ثمانية فى المائةدلت على تنوع نوعية أداء المؤظفين توضحها تلك المتغيرات الثلاثة. والباقى أثرته متغيرات أخرى لم يكتب فى هذا البحث بمدى ستة وأربعين بشولة إثنين فى المائة. ثبت أن بيئة العمل جزئيا (X3) لها تأثير إيجابي وهام على نوعية أداءالموظفين، حيث بلغت نتيجة الدلالة الإحصائية بصفر بشولة صفر ثلاث مرات. والثقافة الجمعية الإسلامية (X1) لم يدلا التأثر الهام فرديا، حيث بلغت نتيجة الدلالة الإحصائية لكل منهما بصفر (X2) ودافع العمل بشولة تسعمائة وتسعة وعشرين وصفر وخمسمائة وتسعة وعشرين. استخلص الباحث أن بيئة العمل عامل رئيسي يؤثر على نوعية أداء الموظفين فى شركة ريفانسي دوي بوترا بدوري-بریاو.

الكلمات الرئيسية: الثقافة الجمعية الإسلامية، دافع العمل، بيئة العمل، نوعية أداء المؤظفين

DAFTAR ISI

MOTTO ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **vi**
DAFTAR GAMBAR ..... **vii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Penegasan Istilah 7
C. Permasalahan 9
1. Identifikasi Masalah 9
2. Batasan Masalah 10
3. Rumusan Masalah 10
D. Tujuan Dan Manfat Penelitian 11
1. Tujuan Penelitian 11
2. Manfaat Penelitian 11
BAB II KAJIAN TEORI **13**
A. Landasan Teori 13
1. Sumber Daya Insani 13
2. Budaya Organisasi Islami 18
3. Motivasi Kerja 25
4. Lingkungan Kerja Islami 34
5. Kinerja Karyawan 38
B. Penelitian Relevan 43
C. Kerangka Berpikir 48
D. Hipotesis Penelitian 49
BAB III METODE PENELITIAN **50**
E. Variabel Penelitian 51
F. Definisi Operasional 51
G. Waktu Dan Lokasi Penelitian 53

H. Subjek Dan Objek Penelitian 54
I. Populasi Dan Sampel 54
J. Teknik Pengumpulan Data 56
K. Teknik Analisis Data 57
L. Validitas Dan Reliabilitas 58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 62
A. Karakteristik Responden 62
B. Analisis Data 64
1. Uji Instrumen 64
2. Uji Asumsi Klasik 71
3. Uji Statistik 78
BAB V PENUTUP 82
A. Kesimpulan 82
B. Saran 83
DAFTAR PUSTAKA 85
DAFTAR LAMPIRAN 87
RIWAYAT HIDUP 121

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian 46

Tabel 3.1 *Blueprint* Angket Penelitian 51

Tabel 4.1 Karakteristik Responden 58

Tabel 4.2 Uji Validitas 61

Tabel 4.3 Uji Validitas 63

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas (1) 64

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas (X2) 64

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas (X3) 65

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas (Y) 65

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas 67

Tabel 4.10 Uji Normalitas 72

Tabel 4.11 Uji F 74

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R2) 74

Tabel 4.13 Uji t 75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 43

Gambar 4.1 Plot Uji Multikolinearitas 70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau yang sering disingkat SDM, adalah elemen krusial dalam mengevaluasi seberapa sukses sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia berperan sebagai pusat perhatian dan aset yang tidak dapat dinilai dengan ukuran apapun. Agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan yang mereka harapkan, potensi SDM mereka juga harus ditingkatkan, salah satunya melalui pengelolaan SDM secara baik dan professional agar terwujudnya keberhasilan kinerja suatu perusahaan yang ditentukan oleh hasil kinerja karyawan yang baik.[1]

Tujuan dari setiap perusahaan adalah mendapatkan laba sebanyak-banyaknya, dan mengharapkan agar laba tersebut terus bertumbuh. Salah satu keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga sumber daya manusia yang handal, maka sangat diperlukan peningkatan kinerja karyawan untuk mengikuti perkembangan bisnis dan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja adalah bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan, dimana kinerja merupakan hasil atau tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah disepakati.

[1] Efrina, L. Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Multifinance Syari'Ah Kota Bandar Lampung. In *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Tenth Edition Paul*, 53 (9), (2019), hlm. 1689-1699.

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam keberlangsungan operasional perusahaan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, engineering, procurement, dan project management. Dalam bidang tersebut, pencapaian target pekerjaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu, kualitas hasil pekerjaan, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama menjadi bagian penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu proyek. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi yang mampu mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal.

Dengan cara diadakannya pengukuran penilaian kinerja untuk menilai kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor pendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan. Dengan pengukuran kinerja, maka dapat diketahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.[2] Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan hendaknya mengetahui apa saja kebutuhan karyawannya. Hal-hal tersebut berguna untuk memberikan kesan kepada karyawan bahwasanya mereka mendapatkan perhatian oleh perusahaan tempat mereka bekerja dan ikut ambil andil dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

---

[2] Arista, D.W. "Pengaruh Motivasi, Employee Engagement, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *Skripsi,* Universitas Magelang, 2019, hlm. 1.

Menurut Kiruja dan Elegwakinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu.[3]

Ditengah persaingan pasar kontruksi dan tuntutan efisiensi yang terus meningkat, organisasi sangat perlu memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mendorong kinerja individu agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Ada tiga faktor sebagai determinan penting dalam kinerja ialah budaya organisasi Islami, motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja.[4] Terdapat suatu kepribadian di setiap perusahaan, kepribadian ini menjadi budaya dan kebiasaan dalam sebuah organisasi. Budaya hierarkis harus diciptakan dengan kualitas organisasi untuk mengembangkan kapabilitas karyawan dengan menciptakan kualitas Islam sebagai budaya berwibawa. Menurut Robbins budaya organisasi Islam menjadi suatu alasan untuk perusahaan memicu kinerja karyawan yang baik.

Budaya organisasi Islami menjadi salah satu faktor yang dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam dapat menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Nilai kejujuran, amanah, tanggung jawab,

---

[3] Kiruja, E. K "Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya". *International Journal of Advances in Managementand Economics*, 2 (2013), hlm. 73-82

[4] Lubis, M. A., & Aswadima, D. Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. AT-TAWASSUTH: *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. X (1), (2025), hlm. 81–100.

kedisiplinan, serta sikap saling menghargai dapat membentuk perilaku kerja yang positif. Penerapan budaya organisasi Islami yang konsisten diharapkan dapat menciptakan karyawan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga memiliki kesadaran moral dan tanggung jawab dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan

Dengan adanya nilai-nilai Islam yang diterapkan sehari-hari akan menumbuhkan kepribadian yang lebih baik serta terhindar dari perilaku yang diharamkan oleh agama. Budaya hierarkis yang kokoh akan semakin mengembangkan kinerja karyawan dalam membina organisasi dan bisa mempengaruhi perilaku setiap individunya.[5]

Variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi atau disebut kekuatan yang dapat memberikan semangat.[6] Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan tercapainya suatu tujuan. Oleh karena itu, manusia harus mampu menumbuhkan motivasi setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.[7] Motivasi juga merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai organisasi perusahaan.

---

[5] Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi.* (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm 53-59

[6] Marimin, A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, *2*(1) (2011), hlm. 23–37

[7] Bangun, Wilson. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 312.

Selain budaya organisasi Islami dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.[8]

Kondisi lingkungan kerja juga menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam perusahaan yang memiliki aktivitas proyek dan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, kondisi lingkungan kerja menjadi semakin penting karena karyawan membutuhkan tempat kerja yang mampu mendukung konsentrasi, keselamatan, dan kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan pada akhirnya berpotensi menghambat pencapaian kinerja.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Oktrima dan Handika menyatakan bahwa tempat kerja mempengaruhi kinerja pekerja.[9] Sedangkan pemeriksaan yang dilakukan oleh Nabawi memiliki hasil berlawanan yang menyatakan bahwa tempat kerja mempengaruhi kinerja dari para karyawan.[10] Sikap dan

---

[8] Prawoto, A., & Hasyim, W. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, *5*(3) (2022), hlm. 276–286.

[9] Oktrima dan Handika. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) TBK Depok. *Prosiding Seminar Nasional* (2020), hlm. 18

[10] Nabawi, R. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2) (2019), hlm. 170–183

rasa senang yang ditunjukkan seorang karyawan saat bekerja merupakan ekspresi kebahagiaan karena merasa puas setelah menyelesaikan dengan baik seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.

PT. Rifansi Dwi Putra merupakan satu dari beberapa bentuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontruksi, *engineering*, *procurement* dan *project management*. Perusahaan ini berpusat di Pekanbaru, Provinsi Riau. Namun pada penelitian kali ini berfokus pada salah satu cabang atau kantor operasional yang ada di kota Duri Riau sebagai operasi proyek dalam sektor minyak dan gas serta kontruksi umum. Perusahaan ini memiliki komitmen terhadap kualitas, teknologi terkini, serta nilai-nilai profesionalisme. Adanya penerapan nilai-nilai Islam pada perusahaan seperti yang dicontohkan oleh Rasulullah yang bersumber dari ajaran Islam seperti: *Shiddiq*, *Amanah*, *Fathanah*, *Tabligh* dan *Istiqomah* dapat ditanamkan sebagai budaya organisasi perusahaan dan mampu diterapkan dan diterima dengan baik sehingga mampu membentuk karakter karyawan yang handal.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan melalui wawancara dengan supervisor lapangan Bapak Dedi Alman pada tanggal 18 September 2025, diketahui bahwa adanya penurunan motivasi kerja sebagian karyawan yang disebabkan beban kerja yang tinggi, tuntutan penyelesaian proyek yang ketat, serta kurangnya penghargaan dan umpan balik positif dari pimpinan. Sehingga kondisi ini menimbulkan dampak terhadap semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta membuat karyawan tidak merasa betah berada di lingkungan kerja tersebut.

Dari hasil pengamatan tersebut, penulis juga mendapatkan informasi dari beberapa atasan bahwa penerapan budaya organisasi Islami yang menjadi nilai dasar perusahaan belum sepenuhnya berjalan optimal. Masih ditemukan karyawan yang belum menunjukkan kedispilinan waktu, kejujuran dalam pelaporan hasil kerja dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Di sisi lain, persaingan antar perusahaan kontraktor di wilayah kota Duri yang semakin ketat, terutama dalam mendapatkan proyek dari perusahaan minyak besar.

Berdasarkan penjabaran latar belakang tersebut mendorong penulis untuk melakukan sebuah riset suatu penelitian, dimana penelitian ini mempunyai unsur yang menggabungkan beberapa variabel dalam penelitian ini yakni budaya organisasi Islami, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk mengarahkan dan memberikan penelitian ini melalui skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifansi Dwi Putra.

B. Penegasan Istilah

1. Sumber Daya Insani

Sumber daya insani diartikan sebagai seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan perusahaan[11], dalam pembahasan penelitian ini Sumber Daya Insani pada

[11] Veithzal Rivai Zainal, M. Havidz Aima, and Fadhilah Izhari, *Perencanaan Strategik Manajemen Sumber Daya Insani Untuk Perusahaan*, 1st ed. (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2020).

PT. Rifansi Dwi Putra di Duri- Riau adalah seluruh karyawan pada perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian.

2. Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi Islami adalah sistem nilai dan norma yang bersumber dari ajaran Islam (Al-Qur'an dan Sunnah) yang menjadi pedoman dalam seluruh aktivitas organisasi, suatu organisasi menerapkan budaya organisasi Islami tentunya akan ada banyak masalah yang terjadi dan juga akan terdapat berbagai hasil yang bagus atau tidaknya kinerja dalam organisasi.[12]

3. Motivasi Kerja

Pada konteks ajaran Islam tentang perekonomian (*iqtishadiyah*), bekerja adalah modal dasar ajaran islam itu sendiri, sehingga disebutkan seorang muslim yang bekerja adalah orang mulia, sebab bekerja adalah bentuk ibadah yang merupakan kewajiban setiap orang yang mengaku mukmin.[13]

4. Lingkungan Kerja Islami

Lingkungan kerja Islami adalah kelompok manusia yang saling mengisi dan saling melengkapi satu sama lain sesuai dengan perannya

---

[12] Febya Indiana. "Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada PT Inti Sukses Garmindo Kabupaten Semarang)", *Skripsi,* Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam, IAIN Salatiga, (2022), hlm. 16

[13] H Aravik and F Zamzam, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Klasik* (Palembang: Rafah Press, 2020).

masing-masing dengan menjaga lingkungan dan menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam pekerjaannya[14].

5. Kinerja Karyawan

Dalam perspektif Islam, kinerja bukan hanya diukur dari hasil kerja semata, tetapi juga dari niat, kejujuran, dan ketekunan dalam melaksanakan tugas[15].

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukan diatas, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

a. Budaya organisasi Islami belum sepenuhnya terinternalisasi dalam aktivitas perusahaan
b. Motivasi karyawan cenderung fluktuatif akibat sistem kerja yang berbasis kontrak proyek jangka pendek
c. Lingkungan kerja yang penuh risiko sehingga dapat menurunkan kenyamanan, kesehatan dan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
d. Persaingan yang semakin ketat dengan kontraktor lain sehingga menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing.

---

[14] Cahyadi and Budi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam," *Ekonomi Dan Keuangan Syari'ah* 3, no. 1 (2019): 28–39.

[15] Rizqon Halal Syah Haji and Havis Aravik, *Manajemen Sumber Daya Insani: Konsep, Filosofi Dan Implementasi* (Deepublish, 2023).

e. Kurangnya integrasi antara budaya Islami, motivasi dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja.

2. Batasan Masalah

Agar peneliti dapat terarah dan tepat sasaran, sehingga permasalahan yang dibahas tidak menyebar luas, maka Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT. Rifansi Dwi Putra yang berlokasi di Duri, provinsi Riau.
b. Variabel yang diteliti hanya meliputi: Budaya Organisasi Islami, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan, Kinerja Karyawan
c. Penelitian ini dibatasi pada pengukuran pengaruh langsung dan tidak langsung antara budaya organisasi Islami, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
d. Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Rifansi Dwi Putra di Duri-Riau tahun 2026.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagaimana pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan?
b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Dan Manfat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun pada suatu rumusan masalah, maka dilakukan sebuah tujuan penelitian ini sebagai berikut:

a. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan
b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis
    1) Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Rifansi Dwi Putra agar mengetahui hubungan antara budaya organisasi Islami, motivasi kerja serta lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
    2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk menyusun strategi dalam peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Rifansi Dwi Putra.
    3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya

b. Manfaat Praktis

1) Bagi peneliti, dengan penelitian ini peneliti dapat menerapkan secara langsung teori-teori ilmiah yang diperoleh diperkuliahan untuk mencari solusi serta mencegah dan mengurangi permasalahan yang terjadi dilingkungan sekitar.

2) Dengan penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan informasi, pengetahuan dan dapat menjadi wadah yang dapat digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Insani

Sumber Daya Insani dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian secara mikro dan makro. Pengertian Sumber Daya Insani secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi, yang biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian Sumber Daya Insani secara makro adalah penduduk suatu negara yang telah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan, serta berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.[16]

Pada prinsipnya sumber daya insani adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya insani yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

[16] Eri Susan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*," Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 9, No. 2, 2019, h. 952–962

Sumber daya insani dipahami sebagai kekuatan yan bersumber pada potensi insani yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki Sumber Daya Insani yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Sumber daya insani adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Sumber daya insani meliputi tiga pengertian, yaitu:[17]

1. Sumber daya insani adalah insan yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, yang disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai, atau karyawan.
2. Sumber daya insani adalah potensi insan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya insani adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material atau non-finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik maupun non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

[17] Bohlander & Snell, "*Managing Human Resources*," South-Western College Vol. 3 No. 1, 2013, h.34

Manajemen sumber daya insani merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya insani diartikan sebagai seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan perusahaan[18]. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran penting yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas[19].

Sebagaimana kita ketahui, rujukan umat Islam adalah Al-Qur'an, hadis, dan ijtihad ulama. Oleh karena itu, manajemen sumber daya insani juga harus mengacu pada sumber-sumber tersebut. Mengingat adanya perbedaan zaman antara masa Rasulullah saw. dengan masa sekarang, serta kondisi dan situasi yang telah jauh berbeda, maka kita dituntut untuk mampu menerapkan dan menyesuaikan konsep manajemen sumber daya insani sesuai dengan perkembangan zaman.

Manusia diciptakan oleh Allah Swt. dengan dibekali kehendak bebas, rasionalitas, dan kesadaran moral. Semua itu dipadukan dengan kesadaran ketuhanan sehingga manusia dituntut untuk hidup dalam

[18] Veithzal Rivai Zainal, M. Havidz Aima, and Fadhilah Izhari, *Perencanaan Strategik Manajemen Sumber Daya Insani Untuk Perusahaan*, 1st ed. (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2020).

[19] Andriani, *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI*, ed. Epullah and Aura Latifa (Kediri Jawa Timur: IAIN Kediri Press, 2022).

kepatuhan dan beribadah kepada-Nya. Seluruh sumber daya yang dimiliki manusia pada hakikatnya merupakan amanah dari Allah Swt.

Sebagai khalifah (wakil Allah) di bumi, manusia akan dimintai pertanggungjawaban atas amanah tersebut di akhirat kelak. Bagi mereka yang berbuat kebaikan, niscaya akan memperoleh balasan kebaikan pula. Sumber daya insani merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kualitas sumber daya insani menyangkut dua aspek, yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek nonfisik (kualitas nonfisik). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas fisik dapat dilakukan melalui program-program perbaikan kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas nonfisik, upaya yang dapat dilakukan adalah melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan.

Sebagai dasar aktivitas manajemen, manajemen sumber daya insani juga memiliki peran tersendiri dalam perusahaan. Ada tiga peranan yang diidentikkan dengan manajemen sumber daya insani, yaitu:

1. Administratif, berfokus pada tugas administrasi dan pencatatan.
2. Operasional dan advokasi karyawan, aktivitas ini merupakan bagian dari *employee champion*.

3. Strategis, membantu mendefinisikan strategi terkait *human capital* dan kontribusinya terhadap perusahaan.

Sedangkan peran dari fungsi-fungsi sumber daya insani dapat dijelaskan dengan mengidentifikasi tujuan utama yang ingin dicapai. Terdapat empat tujuan utama dari keseluruhan aktivitas sumber daya insani, yaitu terkait kepegawaian, kinerja, perubahan manajemen, dan administrasi.

Manajemen sumber daya insani memiliki fungsi yang juga dikenal sebagai praktik sumber daya insani dalam perusahaan. Fungsi-fungsi tersebut dapat berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Secara keseluruhan terdapat beberapa fungsi yang memiliki kesamaan.

Tujuan dari manajemen sumber daya insani adalah sebagai berikut:[20]

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.
3. Menghindari terjadinya *mismanagement* dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

[20] Veithzal Rivai Zainal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,(Depok: PT RAJAGRAFINDO, 2015), h. 12

4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi, baik secara vertikal maupun horizontal.
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian terhadap karyawan.

2. Budaya Organisasi Islami

a. Pengertian Budaya Organisasi Islami

Kata budaya (*culture*) dan organisasi (*organisation*) tentunya memiliki arti dan makna yang berbeda-beda masing-masing kata jika disatukan menjadi Budaya Organisasi tentu maknanya berbeda pula. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata Budaya adalah pikiran, akal budi, adat istiadat dalam berkaitannya dengan organisasi merupakan sikap bawahan yang kurang berani menyatakan keadaan sebenarnya terhadap atasan, sikap pegawai (karyawan dan sebagainya) yang merasa malu jika berbuat tidak terpuji atau tidak senonoh.

Perilaku istiadat yang terus menerus dilakukan sehingga menjadi terbiasa akan menjadi budaya, sedangkan Organisasi adalalah kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-

bagian (orang dan sebagainya) dalam pertkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu atau kelompok kerjasama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi perilaku anggotanya. Menurut Robbins dan Judge, budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak, berinteraksi, dan mengambil keputusan di lingkungan kerja.[21] Budaya organisasi juga menjadi alat untuk menciptakan identitas perusahaan serta membangun komitmen dan loyalitas karyawan. Nilai-nilai yang tertanam dalam budaya organisasi akan memengaruhi sikap, perilaku, dan etos kerja seluruh anggota organisasi.[22]

Budaya organisasi Islami adalah sistem nilai dan norma yang bersumber dari ajaran Islam (Al-Qur'an dan Sunnah) yang menjadi pedoman dalam seluruh aktivitas organisasi. Suatu organisasi menerapkan budaya organisasi Islami tentunya akan ada banyak masalah yang terjadi dan juga akan terdapat berbagai hasil yang

[21] Robbins, S. P., & Judge, T. A, *Organizational Behavior.* 17th Edition. New Jersey: Pearson Education (London, 2017), hlm. 516-518.

[22] *Ibid.*

bagus atau tidaknya kinerja dalam organisasi.[23] Budaya organisasi Islami sendiri memiliki arti mendalam, dimana kualitas yang dimanfaatkan dan terus diciptakan didalam menjalankan aktivitas sehari-hari melalui pemanfaatan ajaran agama Islam yang tertulis pada Hadits dan Al-Quran.

Budaya organisasi Islami adalah citra dalam Islam yang menyesuaikan dengan sifat dan perilaku nabi yang mencakup didalamnya yaitu *Shidiq*, *Istiqomah*, *Fathonah*, *Amanah* dan *Tabligh*. Perusahaan dikatakan berhasil apabila bisa memberikan kepuasan kepada seluruh karyawannya.[24] Dalam kehidupan sehari-hari, setiap karyawan diwajibkan bekerja dengan memberikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram serta bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik. Seperti apa yang Allah SWT telah sebutkan pada surat At-Taubah Ayat 105.

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُ

Artinya: "*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang*

[23] Febya Indiana. "Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada PT Inti Sukses Garmindo Kabupaten Semarang)", *Skripsi,* Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam, IAIN Salatiga, (2022), hlm. 16

[24] Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1) (2019), hlm. 31–44

nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah Ayat 105).

b. Nilai-Nilai dalam Budaya Organisasi Islami

Menurut Kurniawan, terdapat beberapa nilai utama dalam budaya organisasi Islami, yaitu:[25]

1) Amanah (Tanggung Jawab): Setiap individu wajib menjalankan tugas sesuai dengan perintah dan kepercayaan yang diberikan, sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Anfal [8]:27.
2) Adil: Menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memperlakukan semua pihak secara proporsional (QS. An-Nahl [16]:90).
3) Sidq (Kejujuran): Kejujuran menjadi dasar kepercayaan dalam hubungan antar anggota organisasi.
4) Istiqamah: Konsistensi dalam menjalankan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan.
5) Ihsan (Profesionalisme): Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya karena Allah melihat setiap amal manusia (QS. Al-Mulk [67]:2).

[25] Kurniawan, A. *Budaya Organisasi Islami dalam Perspektif Manajemen Modern.* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 66-72.

c. Tujuan Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi Islami bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan beretika berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Menurut Thoha, tujuan budaya organisasi Islami antara lain:[26]

1) Meningkatkan integritas dan tanggung jawab moral karyawan

Budaya organisasi Islami bertujuan membentuk karyawan yang memiliki integritas dan tanggung jawab moral dalam melaksanakan pekerjaannya. Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, disiplin, dan tanggung jawab menjadi landasan bagi karyawan dalam menjalankan tugas.

Dengan adanya nilai tersebut, karyawan diharapkan tidak hanya bekerja berdasarkan aturan perusahaan, tetapi juga memiliki kesadaran bahwa setiap pekerjaan merupakan amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk menghindari perilaku yang tidak sesuai dengan etika kerja, seperti ketidakjujuran, penyalahgunaan wewenang, dan kelalaian dalam menjalankan tugas.

[26] Thoha, M. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya.* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 252-253.

2) Mendorong produktivitas dengan motivasi ibadah

Budaya organisasi Islami juga bertujuan meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemahaman bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah. Ketika pekerjaan dipandang sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, disiplin, dan penuh tanggung jawab.

Motivasi tersebut dapat membuat karyawan memiliki dorongan internal untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, mencapai target yang ditetapkan, serta menggunakan waktu dan sumber daya perusahaan secara efektif. Dengan demikian, nilai ibadah dalam bekerja dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan

3) Menciptakan suasana kerja yang dilandasi Ukhuwah Islamiyah

Budaya organisasi Islami bertujuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis berdasarkan nilai ukhuwah Islamiyah, yaitu persaudaraan dan kepedulian antarsesama. Dalam lingkungan kerja, nilai ini dapat diwujudkan melalui sikap saling menghormati, membantu, bekerja sama, menjaga komunikasi, serta menghindari konflik dan perselisihan.

Hubungan yang baik antarkaryawan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

Kondisi tersebut pada akhirnya dapat membantu karyawan bekerja secara lebih optimal dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

4) Membangun organisasi yang berorientasi pada kemaslahatan umat

Budaya organisasi Islami tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan perusahaan, tetapi juga mengarahkan organisasi untuk memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat. Orientasi pada kemaslahatan berarti setiap kegiatan organisasi diharapkan memberikan manfaat dan tidak menimbulkan kerugian bagi pihak lain.

Dalam penerapannya, perusahaan dapat menjalankan kegiatan usaha dengan memperhatikan nilai keadilan, kejujuran, tanggung jawab sosial, serta kepatuhan terhadap prinsip-prinsip Islam. Dengan demikian, keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari aspek ekonomi, tetapi juga dari sejauh mana keberadaan organisasi mampu memberikan manfaat bagi karyawan, masyarakat, dan lingkungan sekitarnya.

tujuan budaya organisasi Islami adalah membentuk lingkungan organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam sehingga

karyawan dapat bekerja dengan jujur, amanah, bertanggung jawab, produktif, dan memiliki hubungan kerja yang harmonis. Penerapan nilai-nilai tersebut diharapkan dapat menciptakan organisasi yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga memperhatikan aspek moral dan kemaslahatan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi perilaku manusia dalam melaksanakan suatu aktivitas, khususnya dalam lingkungan organisasi. Motivasi sering kali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk bertindak, sehingga motivasi menjadi driving force yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi secara sederhana dapat diartikan sebagai motivating, yang secara implisit menunjukkan bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya sehingga mampu memberikan bimbingan, instruksi, nasihat, dan koreksi apabila diperlukan.

Dalam organisasi, motivasi memiliki kedudukan yang penting karena keberhasilan suatu pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan seseorang, tetapi juga oleh adanya kemauan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan yang baik belum tentu dapat menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak memiliki dorongan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang yang memiliki

dorongan kerja yang tinggi akan berusaha menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu unsur yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia.

Terdapat dua metode motivasi, yaitu metode langsung dan metode tidak langsung. Menurut Hasibuan (1996:100), kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Metode Langsung (*Direct Motivation*) merupakan motivasi, baik dalam bentuk materiil maupun nonmateriil, yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan kepuasan. Motivasi ini dapat diwujudkan, misalnya, melalui pemberian pujian, penghargaan, bonus, maupun piagam.
b. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) merupakan motivasi yang diberikan dalam bentuk penyediaan berbagai fasilitas untuk mendukung serta menunjang semangat kerja dan kelancaran pelaksanaan tugas. Contohnya adalah penyediaan ruang kerja yang nyaman, serta penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

Pada Kehidupan sehari-hari, manusia dituntut untuk memenuhi kebutuhannya agar dapat melangsungkan kehidupannya. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah dengan bekerja. Namun sebagai orang mukmin, kita juga harus memperhatikan ajaran dan norma yang telah ditetapkan oleh Nabi Muhammad SAW. Karena Nabi

Muhammad Saw adalah seorang Uswah Hasanah contoh teladan yang telah memberikan contoh dalam kehidupan dan itu sangat tidak dapat diragukan lagi[27].

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Salah satu teori motivasi yang banyak digunakan untuk menjelaskan perilaku manusia adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa manusia memiliki sejumlah kebutuhan yang tersusun secara bertingkat. Kebutuhan tersebut pada dasarnya menjadi pendorong seseorang dalam melakukan tindakan tertentu. Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Pertama, kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) merupakan kebutuhan dasar manusia yang berkaitan dengan keberlangsungan hidup, seperti kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal, istirahat, dan kebutuhan fisik lainnya. Dalam lingkungan kerja, kebutuhan fisiologis dapat dikaitkan dengan pemberian gaji atau penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan dasar seseorang. Apabila kebutuhan dasar belum terpenuhi, seseorang cenderung lebih memusatkan perhatiannya pada pemenuhan kebutuhan tersebut.

[27] Elza Umiyarzi, "Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam ; Sebuah Kajian Teori," n.d., 245–56.

Kedua, kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*) merupakan kebutuhan manusia untuk memperoleh perlindungan dan keamanan. Dalam lingkungan kerja, kebutuhan tersebut dapat berupa rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, kepastian status pekerjaan, perlindungan dari risiko kerja, jaminan terhadap keselamatan kerja, serta adanya aturan yang memberikan kepastian bagi pegawai. Lingkungan kerja yang aman dan memberikan kepastian dapat menciptakan rasa nyaman sehingga seseorang dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Ketiga, kebutuhan sosial (*social needs*) merupakan kebutuhan untuk memperoleh hubungan dengan orang lain, diterima dalam kelompok, mendapatkan kasih sayang, serta memiliki hubungan interpersonal yang baik. Dalam organisasi, kebutuhan sosial dapat diwujudkan melalui hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan serta hubungan yang baik antarsesama pegawai. Komunikasi yang baik dan kerja sama yang harmonis dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi seseorang.

Keempat, kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk memperoleh penghormatan, pengakuan, apresiasi, dan penghargaan atas kemampuan maupun hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam organisasi, kebutuhan ini dapat diwujudkan melalui pemberian pujian, penghargaan, promosi jabatan, pengakuan terhadap prestasi, maupun pemberian tanggung jawab yang lebih besar. Ketika seseorang merasa bahwa hasil kerjanya dihargai, maka hal

tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri dan mendorongnya untuk meningkatkan prestasi.

Kelima, kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) merupakan kebutuhan untuk mengembangkan seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Aktualisasi diri berkaitan dengan keinginan seseorang untuk menjadi pribadi yang mampu mencapai kemampuan terbaiknya. Dalam lingkungan kerja, kebutuhan tersebut dapat diwujudkan melalui kesempatan untuk belajar, mengikuti pelatihan, mengembangkan kreativitas, memperoleh tanggung jawab baru, serta mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karier.

Berdasarkan teori Maslow tersebut dapat dipahami bahwa motivasi seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh kebutuhan yang berbeda-beda. Kebutuhan tersebut tidak hanya berupa kebutuhan ekonomi, tetapi juga kebutuhan akan keamanan, hubungan sosial, penghargaan, dan pengembangan diri. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami kebutuhan pegawai agar dapat memberikan bentuk motivasi yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan mereka.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Selain teori Maslow, teori motivasi yang relevan dalam menjelaskan motivasi kerja adalah teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini membagi faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja menjadi dua kelompok, yaitu *hygiene factors* dan *motivator factors*.

Pertama, faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi di sekitar pekerjaan. Faktor ini antara lain mencakup kebijakan organisasi, hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, gaji, keamanan kerja, serta berbagai fasilitas yang tersedia. Faktor tersebut tidak selalu secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi apabila tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa faktor-faktor tersebut berada dalam kondisi yang baik.

Kedua, faktor motivator (*motivator factors*) merupakan faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri dan dapat mendorong seseorang memperoleh kepuasan serta meningkatkan semangat dalam bekerja. Faktor tersebut meliputi pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan kemajuan karier. Apabila seseorang memperoleh kesempatan untuk berprestasi, mendapatkan pengakuan atas hasil kerja, memiliki tanggung jawab, serta mendapatkan peluang untuk berkembang, maka motivasi kerja dapat meningkat.

Teori Herzberg menunjukkan bahwa peningkatan motivasi tidak cukup hanya dilakukan melalui pemberian gaji atau fasilitas. Organisasi juga perlu memberikan pekerjaan yang memberikan tantangan, kesempatan berprestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dibangun

melalui kombinasi antara kondisi kerja yang baik dan pemberian kesempatan bagi pegawai untuk berkembang.

3. Teori Kebutuhan McClelland

Teori motivasi lainnya dikemukakan oleh David McClelland melalui teori kebutuhan. McClelland menjelaskan bahwa perilaku seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan prestasi menunjukkan keinginan seseorang untuk mencapai hasil yang baik, menyelesaikan pekerjaan dengan standar tertentu, serta memperoleh keberhasilan dari usaha yang dilakukan. Individu yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi biasanya menyukai pekerjaan yang memiliki tantangan dan memberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan.

Kebutuhan akan afiliasi menunjukkan keinginan seseorang untuk membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan ini dapat terlihat dari keinginan pegawai untuk bekerja sama, diterima oleh lingkungan kerja, menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dan mendapatkan dukungan sosial.

Sementara itu, kebutuhan akan kekuasaan menunjukkan keinginan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, atau mengendalikan orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan tersebut dapat diwujudkan melalui

keinginan untuk memperoleh tanggung jawab, posisi, kewenangan, maupun kesempatan untuk memimpin.

Teori McClelland menunjukkan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, pendekatan motivasi yang diberikan kepada seseorang tidak selalu dapat diterapkan secara sama kepada orang lain. Pimpinan perlu memahami karakteristik dan kebutuhan bawahannya agar motivasi yang diberikan dapat memberikan hasil yang optimal.

4. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Motivasi juga dapat dibedakan berdasarkan sumbernya, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Seseorang melakukan pekerjaan karena pekerjaan tersebut dianggap menarik, bermakna, memberikan kepuasan, atau memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Dalam motivasi intrinsik, seseorang tidak semata-mata bekerja karena mengharapkan imbalan dari pihak lain, tetapi karena adanya kepuasan yang diperoleh dari aktivitas pekerjaan itu sendiri.

Sementara itu, motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar diri seseorang. Dorongan tersebut dapat berupa gaji, bonus, penghargaan, promosi, fasilitas, lingkungan kerja, maupun bentuk penghargaan lainnya. Motivasi ekstrinsik biasanya muncul karena

adanya konsekuensi atau penghargaan yang diterima seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan.

Kedua jenis motivasi tersebut memiliki peran dalam meningkatkan semangat kerja. Motivasi intrinsik dapat membuat seseorang bekerja dengan kesadaran dan kepuasan dari dalam dirinya, sedangkan motivasi ekstrinsik dapat memberikan rangsangan melalui penghargaan maupun kondisi yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua bentuk motivasi tersebut secara seimbang.

Pada konteks ajaran Islam tentang perekonomian (*iqtishadiyah*), bekerja adalah modal dasar ajaran islam itu sendiri. Sehingga disebutkan seorang muslim yang bekerja adalah orang mulia, sebab bekerja adalah bentuk ibadah yang merupakan kewajiban setiap orang yang mengaku mukmin. Namun, dalam bekerja juga harus disertai niat yang benar tanpa ada paksaan sehingga bekerja bisa maksimal dan terhindar dari yang tidak halal[28]. Sebab motivasi kerja sangat penting untuk menunjang diri semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan sesuatu kepuasan tersendiri dan motivasi kerja merupakan dasar bagi manusia untuk memperoleh ibadah dari Allah SWT. Karena segala sesuatu tergantung dari niatnya. Sehingga apabila niat kita salah dalam bekerja, maka tidak akan dapat pahala dari Allah SWT, dan amalan kita menjadi sia-sia di akhirat.

[28] H Aravik and F Zamzam, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Klasik* (Palembang: Rafah Press, 2020).

4. Lingkungan Kerja Islami

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum, yaitu lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan, bawahan, maupun karyawan yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Kondisi lingkungan kerja nonfisik meliputi:

1) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu status keluarga, jumlah anggota keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain.

2) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang, semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan meliputi hubungan antara karyawan dengan karyawan serta hubungan antara karyawan dengan atasan.

4) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja dapat berjalan dengan baik apabila terdapat komunikasi yang baik di antara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan, anggota perusahaan dapat berinteraksi, saling memahami, dan saling mengerti satu sama lain sehingga dapat mengurangi perselisihan dan kesalahpahaman.

Islam sebagai agama yang datang dari Allah memiliki peraturan hidup yang komprehensif dan universal[29]. Syariat Islam tidak hanya mencakup aturan bagi sesama manusia, melainkan bagi sesama makhluk Allah yaitu manusia dengan alam sekitar atau lingkungan sekitar untuk bekerja dan saling tolong menolong. Lingkungan kerja Islami adalah kelompok manusia yang saling mengisi dan saling melengkapi satu sama lain sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga lingkungan dan menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam pekerjaannya[30].

Etika dan nilai-nilai spiritualitas Islam membantu karyawan untuk menjadi pribadi yang profesional sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja. Spiritualitas Islam dapat diterapkan di lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja sangat membantu karyawan dalam mencapai prestasi kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif

---

[29] Farid dan Muhammad Fahri, *HRD Syariah Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2020).

[30] Cahyadi and Budi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam," *Ekonomi Dan Keuangan Syari'ah* 3, no. 1 (2019): 28–39.

mendorong terciptanya partisipasi dan memperbesar *self direction* dan *self control* pada karyawan[31].

Aturan-aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja harus sesuai dengan ketentuan syariat Islam. Penerapan syariat Islam sebagai aturan perusahaan dilakukan semaksimal mungkin. Namun, apabila terdapat peraturan pemerintah yang bersifat wajib dan tidak bertentangan dengan syariat Islam, maka peraturan tersebut dapat diterapkan demi menjaga keberlangsungan dan eksistensi perusahaan. Selain itu, penerapan aturan perusahaan yang sesuai dengan syariat Islam harus didukung oleh kesadaran seluruh anggota untuk menaati peraturan serta adanya pengendalian atau sanksi bagi pihak yang melakukan pelanggaran terhadap aturan perusahaan.[32]

Lingkungan kerja Islami menuntut karyawan untuk dikondisikan selalu ingat Allah dan lebih menyadari bahwa kerja itu bernilai ibadah. Peran lingkungan kerja Islami adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan. Agama Islam menuntut manusia untuk menjalankan ibadah sebagaimana tujuan dari penciptaan manusia dan menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesamanya. Suatu pekerjaan dapat bernilai ibadah jika pekerjaan itu membawa manfaat dan tidak melalaikan dari mengingat

---

[31] Riniwati and Harsuko, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM* (Malang: UB Press, 2016).

[32] M. Haris Junianto, Siti Maroah, Dan Mochamad Mochklas, "Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT . Azka Mulia International," *UM Surabaya*, no. 2019 (2021): h. 10.

Allah. Suatu pekerjaan akan menempa manusia untuk menjadi pribadi yang lebih baik apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif[33].

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja mempunyai arti bahwa setiap aktivitas yang dilaksanakan yang bertujuan guna bisnis perusahaan dapat mengalami peningkatan dan perkembangan. Salah satu aspek yang memiliki peran penting agar perusahaan dapat berkembang dengan baik yaitu karyawan.

Kinerja yaitu bentuk dari keberhasilan kerja yang berwujud kuantitas serta kualitas yang karyawan hasilkan sesuai tanggung jawab masing-masing terhadap tugas yang telah diamanahkan kepada mereka.[34] Sementara itu, menurut Rivai mengungkapkan bahwa kinerja mempunyai arti keinginan dan kehendak individu atau pun kelompok. Lebih lanjut lagi, Rivai mengungkapkan bahwa kinerja merupakan keinginan setiap individu atau kelompok yang memiliki tujuan untuk melakukan suatu aktivitas dan memiliki rasa tanggungjawab pada keberhasilan yang diinginkan.[35]

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi dapat

---

[33] *Ibid.,* h. 11.

[34] Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama, 2006), hlm. 67

[35] Rivai, V. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 549

disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan[36]. Dengan demikian, maka kinerja atau hasil kerja karyawan adalah bagaimana hasilnya ketika karyawan bekerja dan melakukan kewajiban atau komitmen utamanya sesuai dengan jabatan yang dimilikinya, sehingga cenderung diestimasi sehubungan dengan eksekusi pekerja, terlepas dari besar atau tidaknya.

b. Kinerja dalam Perspektif Islam

Menurut Handoko dalam pabundu (2008:121), kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan. Hal ini menjadi dasar semua kegiatan penggambaran karir lainnya, karena kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja yang dihasilkan , seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan yang lain-lain untuk menunjang kelancaran pekerjaan.

Dalam perspektif Islam, kinerja bukan hanya diukur dari hasil kerja semata, tetapi juga dari niat, kejujuran, dan ketekunan dalam melaksanakan tugas[37]. Nabi Muhammad SAW dalam Haditsnya mengajarkan bahwa “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang

[36] *Ibid., hlm 550*

[37] Rizqon Halal Syah Haji and Havis Aravik, *Manajemen Sumber Daya Insani: Konsep, Filosofi Dan Implementasi* (Deepublish, 2023).

jika bekerja, ia menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna" (HR. Baihaqi). Prinsip ihsan, yang mengutamakan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sangat relevan dalam meningkatkan kinerja SDM di dunia kerja modern[38].

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanyatentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dan Hasibuan, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1) Kemampuan (*ability*): secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu dtempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlihannya.
2) Motivasi (*motivation*): motivasi terbentuk dari sikap (*attiude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion)* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal

[38] R Nasir, "Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam: Penerapan Prinsip Ihsan Di Dunia Kerja," *Ilmu Manajemen* 11, no. 3 (2022): 112–125.

3) Kepemimpinan (*leadership*): kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan agar bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal.
4) Lingkungan kerja: kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi semangat, kenyamanan, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu, kebersihan, kebisingan, keamanan, serta fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, komunikasi, budaya organisasi, dan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
5) Budaya organisasi: sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan berperilaku di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama, disiplin, komitmen, dan tanggung jawab karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

6) Kompensasi: imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, maupun penghargaan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russell, indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa aspek berikut:[39]

1) *Quality* (Kualitas kerja): tingkat kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan, dilihat dari ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan.
2) *Quantity* (Kuantitas Kerja): jumlah pekerjaan atau output yang mampu diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target yang ditentukan.
3) *Timeliness* (Ketepatan Waktu): kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.
4) *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya): kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya organisasi, seperti waktu,

[39] Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. (New York: McGraw-Hill, 2013), hlm. 242

biaya, tenaga, dan fasilitas kerja secara efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

5) *Need for Supervision* (Kemandirian): kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara mandiri dengan tingkat pengawasan yang minimal.

6) *Interpersonal Impact* (Hubungan Kerja): kemampuan karyawan dalam membangun hubungan yang baik, berkomunikasi secara efektif, serta bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, Mangkunegara menambahkan indikator kinerja karyawan meliputi:[40]

1) Kualitas kerja,
2) Kuantitas kerja,
3) Disiplin,
4) Inisiatif,
5) Tanggung jawab.

B. Penelitian Relevan

Penelitian relevan merupakan suatu tinjauan terhadap beberapa sumber referensi yang berasal dari karya ilmiah yang telah ada sebelumnya, hal ini bertujuan untuk mengetahui gambaran-gambaran secara relevan tentang penelitian yang berkaitan. Sebagaimana deskripsi latar belakang masalah,

[40] Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 67

penelitian ini fokus pada pembahasan pengaruh budaya organisasi Islami, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. Rifansi Dwi Putra Duri Riau. Berikut ini adalah penelitian-penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian yang akan peneliti lakukan:

1. Penelitian yang dilakukan Maula dkk mengenai budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi Islami Islam berpengaruh secara positif dan signifikasn terhadap kinerja karyawan.[41]
2. Ekawati dkk juga mengatan bahwa budaya organisasi Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehinggan memberikan kualitas yang dimanfaatkan dan terus diciptakan didalam menjalankan aktivitas sehari-hari melalui pemanfaatan ajaran agama Islam kualitas yang dimanfaatkan dan terus diciptakan didalam menjalankan aktivitas sehari-hari melalui pemanfaatan ajaran agama Islam.[42]
3. Penelitian oleh Nurhadi, menunjukkan bahwa semakin kuat penerapan budaya Islami dalam organisasi, semakin tinggi pula loyalitas dan kinerja karyawan.Budaya organisasi Islami berpengaruh positif terhadap perilaku kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Nilai-nilai

---

[41] Maula, L. H., Jamil, S., & Zuana, M. M. Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Al-Tsiqoh(Dakwah Dan Ekonomi)*, *5*(1) (2020), hlm. 80–91

[42] Ekawati, E., Bangsawan, S., Yuliansyah, Y., Razimi, M. S., & Lindrianasari. Organization Culture Oriented on Islamic Principle and Company Performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, *8*(4) (2019), hlm. 301–312

Islam mendorong karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan niat ibadah.[43]

4. Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahawa faktor motivasi yang ditimbulkan perusahaan terhadap karyawan begitu penting agar tidak berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan menurunnya laba perusahaan.[44]
5. Harahap dan Tirtayasa juga melakukan penelitian terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pada penelitian menjelaskan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[45]
6. Begitu juga menurut mariani menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan.[46] Sedangkan penelitian menurut marjaya berbanding terbalik. Hasil pada penelitian menjelaskan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

---

[43] Nurhadi. Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(2) (2020), hlm. 115–130.

[44] Hanafi, B. D., & Yohana, C. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, *5*(1) (2017), hlm. 73–89

[45] Harahap, S. F., dan Tirtayasa, S. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1) (2020), hlm. 120–135.

[46] Mariani, L. M. I., dan Sariyathi, N. K. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *6*(7) (2017), hlm. 3540–3569.

kinerja karyawan.[47] Dari beberapa penelitian yang relevan diketahui bahwa mayoritas hasil penelitiam menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Corry Yohana juga melakukan penelitian mengenai variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan juga. Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh secara signifikan. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga memiliki pengaruh.[48]

Tabel 2. 1 Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Penulis (Tahun)	Variabel Yang diteliti	Persamaan	Perbedaan dengan Penelitian yang akan dilakukan
1.	Maula dkk (2020)	Budaya organisasi Islami Terhadap Kinerja karyawan	Sama-sama meneliti pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan.	Menambahkan variabel motivasi, lingkungan kerja, sedangkan Maula hanya fokus pada budaya Islami.

[47] Marjaya, I., dan Pasaribu, F. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah MagisterMa Najemen*, *2*(1) (2019), hlm. 129–147

[48] *Ibid.*

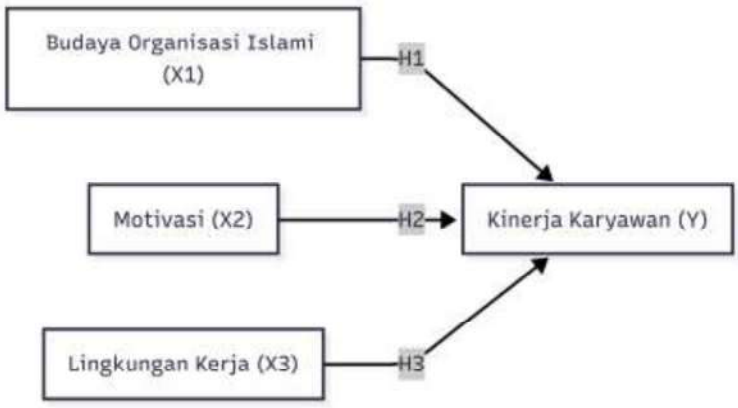
2.	Ekawati dkk (2019)	Budaya organisasi Islami Terhadap Kinerja karyawan	Sama-sama membahas pengaruh budaya Islami terhadap kinerja karyawan.	Lebih kompleks dengan tambahan motivasi, lingkungan kerja.
3.	Nurhadi (2020)	Budaya Islami Terhadap Loyalitas & Kinerja karyawan	Sama-sama meneliti budaya Islami dan kaitannya dengan kinerja serta motivasi.	Menambahkan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, tidak hanya loyalitas.
4.	Bayu Dwilaksono & Corry Yohana (2017)	Motivasi kerja & lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan	Sama-sama meneliti motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.	Menambahkan variabel budaya Islami dan kepuasan kerja (moderasi), sedangkan penelitian ini hanya dua variabel bebas.
5.	Harahap & Tirtayasa (2020)	Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan	Sama-sama menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Lebih luas dengan tambahan variabel budaya Islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja moderasi.
6.	Mariani & Marjaya (2017)	Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan	Sama-sama meneliti motivasi terhadap kinerja karyawan.	Memperkuat hasil mayoritas dengan tambahan moderasi kepuasan kerja untuk menjelaskan variasi hasil.
7.	Corry Yohana (2019)	Motivasi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja (moderator), dan kinerja.	Menambahkan variabel budaya organisasi Islami sebagai variabel tambahan utama.

Sumber: Penelitian Terdahulu Tahun 2017-2020

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir juga berfungsi sebagai alat bantu untuk menyusun hipotesis. Dari logika hubungan antar variabel yang telah dijelaskan, peneliti kemudian dapat merumuskan dugaan ilmiah yang dapat diuji secara empiris. Dengan demikian, kerangka berpikir bukan hanya menjadi dasar konseptual, tetapi juga menjadi jembatan menuju tahap analisis data. Kejelasan dan ketajaman dalam menyusun kerangka berpikir sangat menentukan kualitas keseluruhan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah terkait budaya organisasi (X1), motivasi (X2), serta lingkungan kerja (X3) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga kepuasan kerja dapat memoderisasi hubungan antara ketiga variable X terhadap Y.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat dipahami sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis sering dirumuskan secara eksplisit dan formal, misalnya dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih.

Setelah dilakukan kajian teoritis pada kerangka berpikir diatas, maka dapat diambil kesimpulan sementara sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ketiga hipotesis ini (H1, H2, H3) bersifat paralel karena masing-masing variabel independen (budaya organisasi Islami, motivasi, dan lingkungan kerja) secara terpisah diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Artinya, setiap variabel diuji secara individual terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan dalam model regresi atau bisa dikatakan masing-masing variabel bebas berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.