

**Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islami Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan
(Studi pada Bank BSA Cabang Lawang)**

Oleh :

Widiana Lendia Imanun Nikmah*)

Abd. Kodir Djaelani)**

Mohammad Rizal*)**

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Email :

Widiseteng12@gmail.com

Abdulkodir1962@gmail.com

mohammadrizal@unisma.ac.id

Abstract

This research was conducted at Bank BSA (BPR Sum Adiyatra) Malang Branch. The purpose of this study is to examine and analyze the effect of the application of Islamic values and work environment on the performance of employees of Bank BSA Malang Branch. The variable used is the application of Islamic values and work environment as an independent variable, while the employee performance variable as the dependent variable. The sample used in this study was 40 employees of Bank BSA Malang Branch. The study uses descriptive statistical analysis and inferential statistics. Data collection method by collecting primary data. The analysis used includes the testing of instruments, the classical assumption test, normality test, multiple linear regression and hypothesis testing using multiple regression analysis. The results showed that the variable implementation of Islamic values significantly influenced the performance of Bank BSA Malang Branch employees, while the work environment variable did not significantly influence the performance of Bank BSA Branch Malang employees.

Keywords: *application of Islamic values, work environment and employee performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset penting dalam kemajuan dan masa depan perusahaan, maka dari itu kita perlu melakukan penanganan untuk memaksimalkan kinerja. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama dalam pengelolaan kegiatan di perusahaan. Oleh karena itu untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat antar perusahaan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Pemberdayaan karyawan akan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Maman, 2016).

Peneliti banyak menemukan konsep-konsep konvensional yang diterapkan pada perusahaan atau organisasi, tetapi sangat langka menemukan penelitian dalam konsep Islam dalam sebuah perusahaan. Padahal hal ini sangat penting untuk mempraktekkan nilai-nilai Islami dalam keseharian. Dalam pekerjaan terdapat beberapa penerapan nilai-nilai Islami yang dapat diidentifikasi dengan beberapa indikator seperti yang dikemukakan oleh (Ibrahim, 2013) “kereligiousan, usaha, kompetisi, kewajiban, kualitas proses kerja, kolektivitas (kebersamaan), kesetaraan dan keuntungan”. Sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan baik jika memenuhi indikator tersebut.

Pendekatan Islam menggabungkan kehidupan bisnis ke bentuk kehidupan beragama (Willison & Buisman-Pijlman, 2016). Penerapan nilai-nilai Islami dapat menimbulkan etos kerja yang meningkat dalam tempat kerja mereka dan menumbuhkan komitmen yang kuat dalam perusahaan. Menurut (Herjoni Desky, 2014) Karyawan yang memiliki etos kerja Islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka.

Pendekatan Islam menggabungkan kehidupan bisnis ke bentuk kehidupan beragama (Willison & Buisman-Pijlman, 2016). Penerapan nilai-nilai Islami dapat menimbulkan etos kerja yang meningkat dalam tempat kerja mereka dan menumbuhkan komitmen yang kuat dalam perusahaan. Menurut (Herjoni Desky, 2014) Karyawan yang memiliki etos kerja Islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka.

Selain faktor penerapan nilai-nilai Islami, ada pula faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadahi bagi karyawan maka akan mampu memberikan motivasi bagi pekerja, maka akan timbul pengaruh pada semangat para pekerja. Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012:21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan kerja ini mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Maka dari itu organisasi perlu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik yaitu yang berhubungan dengan lingkungan yang bersih, tata ruang yang nyaman, warna ruangan yang membuat nyaman, penerangan yang cukup, musik yang membuat lebih rileks. Serta ada pula lingkungan *non* fisik seperti suasana antar karyawan, hubungan antar karyawan, hubungan antara karyawan dengan pemimpin, dan tempat ibadah.

Keefektifan kerja pada suatu perusahaan tentunya sangat bergantung pada kinerja karyawan, budaya karyawan pada suatu perusahaan juga sangat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Marcoulides dan Heck (Yasin, 2013:111) mengatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah memengaruhi budaya organisasi melalui aktivitas-aktivitas manajemen yang secara langsung ditujukan untuk memengaruhi determinan faktor dan budaya organisasi. Penelitian tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor paling penting untuk kemajuan perusahaan. Karena penurunan kinerja baik dalam individu maupun dari suatu kelompok dapat berpengaruh tidak baik bagi perusahaan. (Rivai dan Buchari, 2009) menyatakan bahwa pembinaan mutu personalitas seorang muslim supaya mengerti dengan benar mengenai nilai Islam dan diharapkan dapat memberikan dampak perubahan yang positif pada kehidupan sekelilingnya.

Dari pembahasan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**. Penelitian ini dilakukan pada Bank BSA (BPR Sum Adiyatra), dikarenakan Bank BSA (BPR Sum Adiyatra) merupakan perusahaan atau organisasi yang berkecimpung dalam pelayanan terhadap masyarakat atau nasabah maka perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi terhadap pelayanan yang diberikan.

Peneliti juga ingin melihat apakah dengan penerapan nilai-nilai islami dan lingkungan kerja pada Bank BSA (BPR Sum Adiyatra) membuat para pekerja semakin bersemangat dalam bekerja atautah semakin buruk menganggap nilai tersebut akan menjadi beban dan hal tersebut di anggap tidak terlalu penting.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh penerapan nilai-nilai Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA?
3. Bagaimana pengaruh penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA?
4. Bagaimana deskripsi dari penerapan nilai-nilai Islami, lingkungan kerja dan kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan nilai-nilai islami terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan nilai-nilai islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA.
4. Untuk mengetahui deskripsi dari penerapan nilai-nilai Islami, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penelitian lebih lanjut dan pengaplikasian ilmu di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan masukan pada Bank BSA yang berkaitan dengan penerapan nilai-nilai islami dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadi masukan bagi organisasi yang sedang menghadapi masalah serupa.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian (Rahmawati, dkk 2014) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara” hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik ataupun *non* fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang.

Menurut penelitian (Pratama, 2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers” hasil analisis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers.

Menurut penelitian (Suherman, 2018) “Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat” hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat. Penerapan nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat. Penerapan nilai-nilai Islami mempunyai dampak yang lebih besar pada peningkatan kinerja karyawan pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat.

Tinjauan Teori

Penerapan Nilai-nilai Islami

Menurut (Padmawati, 2007), nilai-nilai Islam ialah sifat yang ada di dalam Al-Qur’an yang merupakan penentu sikap manusia yang bermanfaat bagi kemanusiaan yang digunakan sebagai bekal hidup di dunia dan akhirat.

Indikator Penerapan Nilai-nilai Islami

Indikator penerapan kinerja kerja Islam yang digunakan dalam penelitian ini menurut Ibrahim (2013) yaitu :

- 1) Kereligiusan
Kereligiusan dapat didefinisikan nilai-nilai keislaman yang diterapkan dalam bekerja.
- 2) Usaha
Usaha merupakan nilai kesabaran dan ketekunan dalam menjalankan pekerjaan atau bekerja.
- 3) Kompetisi
Kompetisi adalah proses bersaing diantara para karyawan yang dilakukan secara adil sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja mereka.
- 4) Kewajiban

Kewajiban kerja merupakan perilaku kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan secara jujur.

- 5) Kualitas Proses Kerja
Kualitas proses kerja yaitu nilai keunggulan seorang karyawan dalam bekerja yang diterapkan dalam penerapan prinsip ketelitian dan sikap kreatif.
- 6) Kolektivitas (Kebersamaan)
Kolektivitas adalah kerja sama antar karyawan di tempat kerja.
- 7) Kesetaraan
Kesetaraan didefinisikan sebagai keseragaman pada perlakuan tanpa membeda-bedakan status.
- 8) Keuntungan
Keuntungan adalah kondisi dimana seseorang bisa memperoleh manfaat dengan bekerja baik bagi keluarganya ataupun masyarakat.

Lingkungan Kerja

Menurut (Farizky dan Wahyuati 2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya, di mana seseorang bekerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sudarmayanti, 2001) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

(Sudarmayanti, 2009:22) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik :

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi Udara
3. Warna
4. Kebersihan
5. Keamanan

2. Lingkungan Kerja *Non* Fisik

Menurut (Sudarmayanti, 2009:31) lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Berikut ini merupakan unsur-unsur lingkungan kerja *non* fisik :

1. Hubungan atasan dengan bawahan
2. Hubungan antar karyawan

Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson (Ririn Prihatin, 2011:27) menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan tersebut akan menghasilkan :

- 1) Meningkatnya kualitas kerja yang lebih berkomitmen.

- 2) Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi.
- 3) Tingkat kompensasi pekerja yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 4) Fleksibilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya rasa kepemilikan dan partisipasi.
- 5) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Kinerja Karyawan

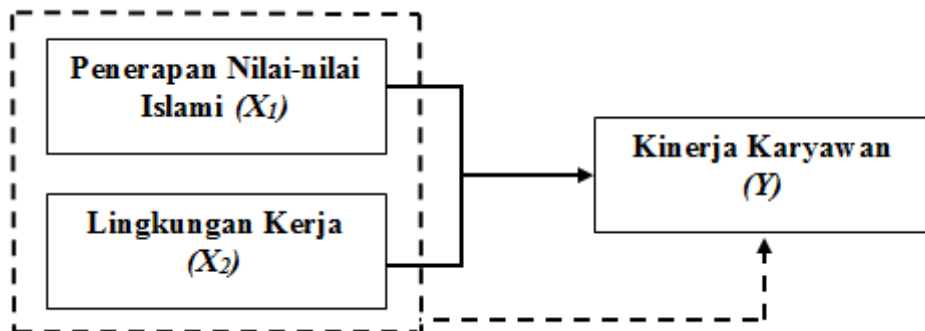
Menurut (Mangkunegara, 2010) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006:378), antara lain sebagai berikut :

- 1) Kuantitas dari hasil
- 2) Kualitas dari hasil
- 3) Ketepatan waktu dari hasil
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerja sama

Kerangka Konseptual



- Keterangan :
- Parsial : \longrightarrow
- Simultan : \dashrightarrow

Hipotesis

- H1 : Penerapan nilai-nilai Islami berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA.

H3 : Penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA

Metode Penelitian**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank BSA (BPR Sum Adiyatra) cabang Lawang yang terletak di Jl. Dr. Cipto No. 39, Bedali, Kec. Lawang, Kab. Malang, Jawa Timur.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April 2020-Juni 2020.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai pada Bank BSA (BPR Sum Adiyatra) yang berjumlah 40 pegawai. Berdasarkan penelitian ini jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, yaitu sebesar 40 orang karyawan, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan dari jumlah populasi yang ada pada Bank BSA (BPR Sum Adiyatra).

Definisi Operasional Variabel**Penerapan nilai-nilai Islami**

Nilai-nilai islami pada karyawan merupakan kegiatan yang berhubungan dengan islam untuk dijadikan pedoman dalam bertingkah laku, baik nilai yang bersumber dari Allah maupun hasil interaksi sesama manusia tanpa bertentangan dengan syariat islam.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun *non* fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada penelitian ini merupakan hasil kinerja pada Bank BSA (BPR Sum Adiyatra) secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber Data

Sumber data yang dilakukan penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Untuk mengukur jawaban dari responden, pada penelitian ini menggunakan *skala likert*.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif yaitu untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik.

Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Data dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner di Bank BSA (BPR Sum Adiyatra) cabang Malang. Maka kuesioner akan dibagikan kepada 40 karyawan sebagai responden.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	13	32,5%
Perempuan	27	67,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas yang diperoleh dari responden berdasarkan data jenis kelamin, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 responden dengan persentase 32,5% dan responden perempuan 27 responden dengan persentase 67,5%. Bank BSA (BPR SUM Adiyatra) lebih dominan karyawan perempuan karena menyesuaikan tugas pokok struktural yang ada pada Bank BSA (BPR SUM Adiyatra).

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
20-30	26	65%
30-40	9	22,5%
40-50	2	5%
>50	3	7,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas yang diperoleh dari data berdasarkan usia terdapat usia 20-30 tahun berjumlah 26 responden dengan persentase 65%, usia 30-40 tahun berjumlah 9 responden dengan persentase 22,5%, usia 40-50 tahun berjumlah 2 responden dengan persentase 5% dan usia >50 tahun berjumlah 9 responden dengan persentase 7,5%.

Klasifikasi Respdnen Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
<5 Tahun	39	97,5%
>5 Tahun	1	2,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas yang diperoleh dari data responden berdasarkan lama bekerja terdapat masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 39 responden dengan persentase 97,5% dan masa kerja di atas 5 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 2,5%. Dalam data ini terdapat dominan lebih banyak usia kerja di bawah 5 tahun karena menyesuaikan dengan tugas pokok struktural yang ada dalam Bank BSA (BPR SUM Adiyatra).

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4.3. Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Penerapan Nilai-nilai Islami	X1.1.1	0,578	0,3044	VALID
	X1.2.1	0,602	0,3044	
	X1.3.1	0,674	0,3044	
	X1.4.1	0,485	0,3044	
	X1.5.1	0,601	0,3044	
	X1.6.1	0,705	0,3044	
	X1.7.1	0,625	0,3044	
	X1.8.1	0,582	0,3044	
Lingkungan Kerja	X2.1.1	0,655	0,3044	VALID
	X2.2.1	0,537	0,3044	
	X2.2.2	0,413	0,3044	
	X2.3.1	0,488	0,3044	
	X2.4.1	0,565	0,3044	
	X2.5.1	0,655	0,3044	
	X2.6.1	0,621	0,3044	
Kinerja Karyawan	X2.7.1	0,508	0,3044	VALID
	Y.1.1	0,476	0,3044	
	Y.2.1	0,584	0,3044	
	Y.2.2	0,569	0,3044	
	Y.3.1	0,677	0,3044	
	Y.3.2	0,625	0,3044	
	Y.4.1	0,557	0,3044	
Y.5.1	0,689	0,3044		

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa menunjukkan seluruh *item* mempunyai nilai R hitung > 0,30 dan R hitung > r tabel maka hasil pengujian di atas dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Penerapan Nilai-nilai Islami	0,752	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,678	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,700	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel menunjukkan hasil yang reliable. Dapat dikatakan reliable karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 4.5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,74962860
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,476
Asymp. Sig. (2-tailed)		,977

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil data di atas menyatakan bahwa nilai Asymp. Sig 0,977 > 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.5. Regresi Linier Berganda

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,466	3,354		1,630	,112
	Penerapan Nilai-nilai Islami (X1)	,472	,130	,564	3,643	,001
	Lingkungan Kerja (X2)	,235	,139	,262	1,694	,099

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah 2020

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 5,466 + 0,472X_1 + 0,235X_2 + e$$

Berdasarkan mengenai persamaan regresi linier sebelumnya, bisa dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 5,466, menunjukkan bahwa jika penerapan nilai-nilai Islami (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya 5,466.
- Koefisien regresi variabel penerapan nilai-nilai Islami (X1) sebesar 0,472, artinya variabel penerapan nilai-nilai Islami (X1) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,472 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,235, artinya variabel lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,235 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6. Uji Multikolinieritas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,466	3,354		1,630	,112		
	Penerapan Nilai-nilai Islami (X1)	,472	,130	,564	3,643	,001	,445	2,247
	Lingkungan Kerja (X2)	,235	,139	,262	1,694	,099	,445	2,247

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah 2020

Kedua variabel tersebut memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.7. Uji Heteroskedastisitas
 Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,506	2,055		1,706	,096
	Penerapan Nilai-nilai Islami (X1)	-,028	,079	-,085	-,351	,728
	Lingkungan Kerja (X2)	-,034	,085	-,097	-,400	,691

a Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah 2020

Kedua variabel tersebut memiliki tingkat nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi $> 0,05$.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Tabel 4.8. Uji F
 ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,713	2	91,857	28,468	,000(a)
	Residual	119,387	37	3,227		
	Total	303,100	39			

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Penerapan Nilai-nilai Islami (X1)

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari tabel di atas diperoleh signifikansi sebesar 0,000 yang berarti di bawah taraf 0,05. Maka memberikan makna H_3 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t

Tabel 4.9. Uji t
 Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,466	3,354		1,630	,112
	Penerapan Nilai-nilai Islami (X1)	,472	,130	,564	3,643	,001
	Lingkungan Kerja (X2)	,235	,139	,262	1,694	,099

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah 2020

- a. Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh untuk variabel penerapan nilai-nilai Islami 0,001 hal tersebut di bawah 0,05 dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel penerapan nilai-nilai Islami terhadap kinerja karyawan Bank BSA.
- b. Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t uji untuk variabel lingkungan kerja 0,099 hal tersebut di atas 0,05 dikatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BSA.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779(a)	,606	,585	1,796

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2) Penerapan Nilai-nilai Islami (X1)

Sumber: Data primer diolah 2020

Pada pengujian Determinasi R^2 pada Tabel 4.15 variabel bebas yang menjelaskan penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari nilai R^2 sebesar 0,606. Hal ini bermakna seluruh variabel bebas memiliki kontribusi sebesar 60,6% terhadap variabel terikat yang diterima, dimana 39,4% didukung oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian. *Standart Error of Estimate* (SEE) dari tabel di atas sebesar 1,796 semakin kecil nilai SEE maka akan semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Implikasi Hasil Penelitian

Deskripsi Penerapan Nilai-nilai Islami, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil jawaban responden variabel penerapan nilai-nilai Islami memperoleh rata-rata 4,39 maka sesuai dengan kuesioner, maka responden menjawab cenderung sangat setuju. Pada variabel lingkungan kerja dilihat dari hasil jawaban responden variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata 4,31 maka sesuai dengan kuesioner. Maka responden menjawab cenderung setuju.

Selanjutnya untuk variabel Kinerja Karyawan berdasarkan hasil penelitian hipotesis pertama mengenai penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diuji secara bersama-sama memberikan hasil berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA (BPR SUM Adiyatra). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suherman, 2018) tentang Pengaruh penerapan nilai-nilai Islam dan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pemasaran Bank Umum syariah. Hasil menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun juga penelitian yang dilakukan oleh (Nurhidayah, 2018) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan. Hasil menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan.

a. Pengaruh penerapan nilai-nilai Islami terhadap kinerja karyawan

Penelitian telah dilakukan pada variabel penerapan nilai-nilai Islami memperoleh nilai t hitung 1,643 dan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang mana nilai lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka variabel penerapan nilai-nilai Islami dapat dikatakan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suherman, 2018) yang berjudul “Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah” dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,99 yang memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank BSA (BPR SUM Adiyatra).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arianto, 2013) yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar” yang memberikan hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Hal ini berbeda dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penutup Simpulan

Berdasarkan data yang telah diuji maka dapat ditarik simpulan dan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil pembahasan penelitian ini jika dilihat secara simultan dari dua variabel bebas yang ada dalam penelitian yakni penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA Cabang Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa melalui penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BSA Cabang Malang.
2. Hasil penelitian ini jika dilihat dari pengaruh secara parsial variabel penerapan nilai-nilai Islami berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam menanamkan penerapan nilai-nilai Islami ini dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BSA Cabang Malang.

3. Hasil pembahasan penelitian ini jika dilihat secara parsial variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA Cabang Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA Cabang Malang.

Keterbatasan Penelitian

1. Untuk mengukur kinerja karyawan ada banyak variabel, akan tetapi peneliti hanya menggunakan 2 variabel bebas yaitu penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja.
2. Dalam penelitian ini hanya dilakukan pada Bank BSA Cabang Malang.
3. Dalam penelitian ini tidak dapat melihat secara langsung dan mengetahui responden yang menjawab secara asal dalam pengisian kuesioner.

Saran

1. Bagi Perusahaan
Dilihat dari hasil jawaban responden mengenai variabel penerapan nilai-nilai Islami memperoleh hasil rata-rata yang mana responden menjawab sangat setuju yang ada di dalam lembar angket dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan utama dalam menunjang upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti
Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan seperti disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah jumlah responden agar penelitian dapat memberikan hasil yang lebih maksimal.

Daftar Pustaka

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *“Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”*. Dalam *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2. 191-200.
- Ekaningsih. 2012. *“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Suraarta)”*. *Jurnal Ilmu Sosial*. Volume 4 No.1 Surakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Farizky, M. R., & Wahyuanti, A.. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurna Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5).
- Harjony, Desky. (2014, Desember). *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhoksumawe*. Dalam *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2, Hlm. 459-478.

- Ibrahim, Azharsyah Noor ‘Azza Kamri, Azian Madun and Suhaili Syarif. (2013). *Measuring the Islamic Work Ethics: An Alternative Approach*. Islamic Perspective for Management: Contemporary Issue: Kuala Lumpur: YaPEIM Management Academy, pages. 135-165.
- Maman, Sulaiman. (2016, Oktober). Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islam dan Komitmen Terhadap Etos Kerja dan Dampaknya kepada Kualitas Sumber Daya Manusia di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasik Malaya. Dalam *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*. Vol. 17, No. 2, Hlm 103-113. Doi: 10.18196/jesp.17.2.3788.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Nurhidayah, Siti. 2018. “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*”. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Padmawati, Syarah. (2007). “*Kajian Fisiologi dan Nilai-nilai Islam dalam Hikayat Raja Rahib*”. Universitas Negeri Semarang.
- Pratama, Aditya Nur. 2016. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*”. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahmawati, Nela Prima., Bambang, Swasto., & Arik, Prasetya. (2014, Maret). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 2, Hlm. 1-9.
- Rivai, and Buchari. 2009. *Islamic Economy*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robert L, Mathis & Jhon. (2002). *Human Resources Manajement*. Edisi Sepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, (2009). *Pembangunan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Suherman, Usep Deden. (2018). *Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat*. Dalam *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol. 9, No. 1, Hlm. 51-81. Doi: <http://dx.doi.org/10.21580/economica.2018.9.1.2413>.
- Willison, J., & Buisman-Pijlman, F. (2016). *Fundamental Islamic perspective of work ethics*. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol. 7, No. 1, 63-83.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Yasin, Mahmuddin. 2013. *Membangun Organisasi Berbudaya (Studi BUMN)*. Jakarta Selatan: Expose.

Widiana Lendia Imanun Nikmah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*)

Abd. Kodir Djaelani Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma)**

Mohammad Rizal Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*)**