

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, LATAR BELAKANG  
PENDIDIKAN DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BPRS LANTABUR TEBUIRENG JOMBANG**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**MOH. SOIM**

**NIM : 18540087**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH (S1)  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, LATAR BELAKANG  
PENDIDIKAN DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI BPRS LANTABUR TEBUIRENG  
JOMBANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



**Oleh**

**MOH. SOIM**

**NIM : 18540087**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH (S1)  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, LATAR BELAKANG  
PENDIDIKAN DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI BPRS LANTABUR TEBUIRENG  
JOMBANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**MOH. SOIM**  
NIM : 18540087

Telah disetujui 06 November 2020  
**Dosen Pembimbing,**



**Fani Firmansyah, S.E., M.M**  
NIP. 19770123 200912 1 001



Mengetahui :  
**Ketua Prodi Perbankan Syariah,**

**Eko Suprayitno, S.E., M.Si., Ph.D**  
NIP. 19751109 199903 1 003

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, LATAR BELAKANG**  
**PENDIDIKAN DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN DI BPRS LANTABUR TEBUIRENG**  
**JOMBANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**MOH. SOIM**  
**NIM : 18540087**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada 06 November 2020

**Susunan Dewan Penguji:**

1. Ketua  
**Khusnudin, S.Pi, M.Ei**  
NIDT. 19700617 20160801 1 052
2. Dosen Pembimbing/ Sekretaris  
**Fani Firmansyah, S.E., M.M.**  
NIP. 19770123 200912 1 001
3. Penguji Utama  
**Ulfi Kartika Oktaviana, S.E., M.Ec., Ak.**  
NIP. 19761019 200801 2 011

**Tanda Tangan**

: (  )


: (  )

: (  )



Mengetahui:

Ketua Prodi Perbankan Syariah,

  
**H. Suprayitno, S.E., M.Si., Ph.D**  
NIP. 19751109 199903 1 003

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh. Soim  
NIM : 18540087  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Perbankan Syariah (S1)

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syariah (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS LANTABUR TEBUIRENG JOMBANG** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 20 November 2020

Hormat Saya,



Moh. Soim

NIM: 18540087

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

-----

## **MOTTO**

**ORANG SUKSES ADALAH YANG MEMILIKI MENTAL JUARA**

---



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan Proposal Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang”.

Penulis menyadari bahwa dalam pengerjaan penelitian ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Eko Suprayitno, SE., M.Si Ph.D, selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Fani Firmansyah, M.M., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberi banyak bimbingan, masukan, dan arahan bagi penulis, sehingga proposal skripsi dapat diselesaikan. Semoga segala kebaikan bernilai ibadah dan menjadi amal jariyah.
5. Segenap sivitas akademik Program S1 Perbankan Syariah, terutama seluruh dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan kepercayaan, dukungan, do'a yang ikhlas dan tulus. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi dan membalas segala jerih payah dan kasih sayang yang telah diberikan.
7. Teman-teman yang selalu menyemangati dan membantu penulis dalam pengerjaan proposal skripsi.

8. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan proposal baik dalam bentuk materil dan moril.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal ini masih terdapat kekurangan dan penulis berharap skripsi ini bisa memberikan manfaat kepada para pembaca khususnya bagi penulis. *Amin Ya Rabbal Alamin.*

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Malang, 23 Oktober 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

### HALAMAN SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab) .....	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	15
2.2 Kajian Teoritis .....	21
2.3 Kerangka Konseptual .....	40
2.4 Hipotesis .....	40
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	52
3.2 Lokasi Penelitian .....	52
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	53
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	53
3.5 Data dan Jenis Data .....	54

3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	55
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	55
3.8 Skala Pengukuran .....	60
3.9 Uji Validitas dan Reabilitas .....	61
3.10 Analisis Data .....	62
3.11 Uji Hipotesis .....	64
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	67
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	67
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	69
4.1.3 Struktur Organisasi .....	70
4.1.4 Ruang Lingkup Perusahaan .....	70
4.1.4.1 Produk Penghimpunan Dana .....	71
4.1.4.2 Produk Pembiayaan .....	73
4.1.5 Gambaran Umum Responden .....	76
4.2 Hasil Analisis Deskriptif .....	78
4.2.1 Lingkungan Kerja (X1) .....	78
4.2.2 Latar Belakang Pendidikan (X2) .....	80
4.2.3 Etika Kerja Islam (X3) .....	81
4.2.4 Kinerja Karyawan (X4) .....	82
4.3 Uji Validitas dan Reabilitas .....	83
4.3.1 Uji Validitas .....	83
4.3.2 Uji Reabilitas .....	85
4.4 Analisis Data .....	86
4.4.1 Uji Asumsi Klasik .....	86
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	89
4.5 Uji Hipotesis .....	91
4.5.1 Uji T-Statistik (Parsial) .....	91
4.5.2 Uji F-Statistik (Simultan) .....	93
4.5.3 Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	94
4.6 Pembahasan .....	95

4.6.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	95
4.6.2	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan .....	96
4.6.3	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan .....	98
4.6.4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan .....	98

## **BAB 5 PENUTUP**

5.1	Kesimpulan .....	100
5.2	Saran .....	101

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Peneltian Terdahulu .....	14
Tabel 2.2	Aplikasi Kaidah Dasar Etika Islam dan Aktivitas Bisnis .....	47
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	56
Tabel 3.2	Metode Skala Likert .....	61
Tabel 3.3	Definisi Operasioal Variabel .....	47
Tabel 4.1	Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X1) .....	79
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Terhadap Latar Belakang Pendidikan (X1) ....	80
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Etika Kerja Islam (X3) .....	81
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Kinerja Karyawan .....	82
Tabel 4.5	Uji Validitas .....	84
Tabel 4.6	Uji Reabilitas .....	86
Tabel 4.7	Uji Multikolinearitas .....	88
Tabel 4.8	Analisis Regresi Linier Berganda .....	89
Tabel 4.9	Uji T-Statistik (Parsial) .....	91
Tabel 4.10	Uji F-Statistik (Simultan) .....	93
Tabel 4.11	Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Karyawan dan Presentase Pendidikan Karyawan Lulusan Ekonomi .....	6
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	49
Gambar 3.1 Kurva Daerah Penelitian .....	65
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	76
Gambar 4.2 Karakteristik Usia Responden .....	77
Gambar 4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden .....	78
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas .....	87
Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	88

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Dokumentasi
- Lampiran 3 Turbulensi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 4 Distribusi Frekuensi
- Lampiran 5 Uji Validitas
- Lampiran 6 Uji Reabilitas
- Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 Biodata Peneliti



## ABSTRAK

Moh. Soim 2020. Judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

Pembimbing : Fani Firmansyah., SE, MM.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Etika Kerja Islam, Kinerja

---

Pada era globalisasi saat ini, zaman yang semakin maju dan juga teknologi yang semakin canggih, pergerakan manusia yang semakin cepat dan perubahan ekonomi semakin sulit di prediksi. Perusahaan harus dapat mengikuti serta selalu menjaga kestabilan dalam kemajuan tingkat teknologi dan sumber daya manusia yang baik untuk menghadapi persaingan. Organisasi sekarang ini diharuskan untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi akan lebih baik jika mempunyai karyawan yang bagus dan berkualitas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Populasi pada subjek penelitian ini sebanyak 88 karyawan dengan sample responden 88 karyawan. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan wawancara. Alat nalisis yang digunakan yakni SPSS dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan etika kerja Islam secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simlutan lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## ABSTRAK

Moh. Soim 2020. Judul: “The Influence of Work Environment, Educational Background and Islamic Work Ethics on Employee Performance at BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

Advisor : Fani Firmansyah., SE, MM.

Keywords : Work Environment, Educational Background and Islamic Work Ethics, Performance

---

---

In the current era of globalization, more advanced times and increasingly sophisticated technology, faster human movements and economic changes are increasingly difficult to predict. Companies must be able to keep up with and always maintain stability in advancing the level of technology and good human resources to face competition. Today's organizations are required to have qualified human resources to achieve organizational goals. The organization will be better if it has good and quality employees.

The purpose of this study was to determine how much influence the work environment, educational background and Islamic work ethics have on employee performance. The population in the subject of this study were 88 employees with a sample of 88 employees. Data were collected by means of questionnaires and interviews. The analytical tool used is SPSS by using multiple linear regression. The results of this study indicate that the work environment, educational background and Islamic work ethics partially have a positive and significant impact on employee performance. Simultaneously, the work environment, educational background and Islamic work ethics have a positive and significant influence on employee performance.

## نبذة مختصرة

محمد صائم 2020 العنوان: "تأثير بيئة العمل والخلفية التعليمية وأخلاقيات العمل الإسلامي على أداء الموظف  
في ب ف رس لأب نوبع زهبا

بشارة الكلمات : فان فر منشج. MM, ES

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل ، الخلفية التعليمية ، أخلاقيات العمل الإسلامي ، الأداء

في العصر الحالي للعولمة ، من الصعب بشكل متزايد التنبؤ بأوقات أكثر تقدماً وتكنولوجيا متطورة بشكل متزايد ، وحركة بشرية أسرع وتغيرات اقتصادية. يجب أن تكون الشركات قادرة على مواكبة الاستقرار والحفاظ عليه دائماً في الارتقاء بمستوى التكنولوجيا والموارد البشرية الجيدة لمواجهة المنافسة. مطلوب من المنظمات اليوم أن يكون لديها موارد بشرية مؤهلة لتحقيق الأهداف التنظيمية. ستكون المنظمة أفضل إذا كان لديها موظفين جيدين وذوي جودة.

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مدى تأثير بيئة العمل والخلفية التعليمية وأخلاقيات العمل الإسلامية على أداء الموظف. كان المجتمع في موضوع هذه الدراسة 88 موظفاً وعينة من 88 موظفاً. تم جمع البيانات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد. SPSS عن طريق الاستبيانات والمقابلات. أداة التحليل المستخدمة هي تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن بيئة العمل والخلفية التعليمية وأخلاقيات العمل الإسلامية لها تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف. في الوقت نفسه ، فإن بيئة العمل والخلفية التعليمية وأخلاقيات العمل الإسلامية لها تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, jaman yang semakin maju dan juga teknologi yang semakin canggih, pergerakan manusia yang semakin cepat dan perubahan ekonomi yang semakin sulit diprediksi. Hal inilah yang memacu suatu perusahaan untuk tetap dapat mengikuti serta selalu menjaga kestabilan dalam kemajuan tingkat teknologi dan sumber daya manusia yang baik untuk menghadapi segala bentuk persaingan. Maka dari itu peran sebuah sumber daya manusia tidak bisa dipandang sebelah mata dalam perusahaan terlebih di zaman sekarang semua memakai teknologi yang canggih tanpa bantuan manusia. Bahkan dengan teknologi yang semakin maju dan perkembangan informasi, jika tidak ada sumber daya manusia akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2011).

Menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien dalam mengembangkan dan membantu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Mondy (2010) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah memanfaatkan dari setiap individu untuk tercapainya suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang paling penting dalam operasional suatu bank, selain itu keberhasilan suatu bank tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Hal itu dikarenakan bank mempunyai tugas untuk mengelola dana. Maka perbankan memerlukan tenaga kerja dengan tingkat keterampilan yang

tinggi serta memiliki integritas yang baik. Setiap perusahaan ingin memastikan bahwa setiap karyawan mereka memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan setiap tugasnya. Mangkuprawira (2007) menyebutkan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor personal yang muncul dari individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, insentif, motivasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan salah satu bank yang dalam pelaksanaannya melakukan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya hanya menerima simpanan dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR dengan memiliki lokasi yang dekat dengan masyarakat yang membutuhkan khususnya masyarakat menengah kebawah.

Dalam penelitian ini objek penelitian adalah PT. Bank Pembiayaan Rakyat (BPR) Syariah Lantabur Tebuireng Jombang. Sebagai salah satu lembaga keuangan mikro syariah yaitu PT. Bank Pembiayaan Rakyat (BPR) Syariah Lantabur Tebuireng Jombang yang pendiriannya diprakasai oleh Pondok Pesantren Mardrsatul Qur'an (PP MQ TBI) dengan tujuan untuk membangun perekonomian umat. PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng adalah suatu lembaga keuangan atau perbankan pertama yang berdiri di wilayah Jombang yang beroperasi dengan menggunakan atau berdasar pada prinsip keuanagna syariah. Keterkaitan bank syariah lantabur dengan pondok pesantren tersebut, menjadikan perusahaan selain

berlatar belakang motif usaha/profit, juga ditunjukkan untuk kemandirian pondok pesantren ternama tersebut pada khususnya dan kemajuan ekonomi umat islam pada umumnya.

BPRS Lantabur Tebuireng Jombang memiliki keunikan tersendiri dalam merekrut karyawannya. Dengan berlatar belakang pondok pensantren tebuireng, BPRS Lantabur Tebuireng Jombang lebih mengedepankan alumni dari Pondok Pesantren Tebuireng Jombang untuk menjadi karyawan di perusahaan tersebut. Tidak sedikit karyawan yang bekerja di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang adalah lulusan dari yayasan Pondok Pesantren Tebuireng Jombang. Dengan fenomena tersebut, membuat BPRS Lantabur Tebuireng Jombang berbeda dengan perusahaan-perusahaan lembaga keuangan mikro lainnya.

Pimpinan BPRS Lantabur Tebuireng selalu memotivasi karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan. Upaya yang dilakukan oleh pimpinan BPRS Lantabur Tebuireng dalam mencapai target perusahaan masih memiliki beberapa kendala seperti lingkungan kerja yang kurang memadai di beberapa kantor cabang BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. BPRS Lantabur Tebuireng memiliki 9 kantor cabang kas, 5 diantaranya di area Jombang dan 4 di luar kota. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Nogra, 2012). Salah satu faktor semangat tidaknya kinerja karyawan adalah disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang memadai di beberapa kantor cabang kas perusahaan tersebut.

Dalam sebuah wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan *Staff Marketing Lending* BPRS Lantabur Tebuireng Jombang oleh Dalail pada tanggal 03 Juli 2019 mengatakan :

*“ketika jam istirahat, banyak karyawan yang melaksanakan shalat di masjid atau mushola luar kantor dikarenakan musholla yang berada di kantor terbilang kecil. Alhasil ada beberapa karyawan yang telat ketika jam istirahat sudah selesai dikarenakan ada yang ketiduran di tempat shalat dan mampir-mampir ke tempat lainnya”*

Hal tersebut didukung pada saat peneliti melakukan kegiatan magang pada perusahaan tersebut. Peneliti merasakan bahwa suasana di tempat kerja bisa dibidang bising karena lokasi perusahaan berada di pinggir jalan raya yang disebabkan oleh suara kendaraan yang melalu lintas. Selain itu cat tembok yang sangat kusam pada ruang istirahat ditambah tidak adanya ventilasi cahaya membuat ruangan menjadi lembab. Selain itu fasilitas mushola yang menjadi satu dengan ruang istirahat tentu menyebabkan ketidaknyamanan dalam melakukan ibadah. Tidak adanya dinding pembatas antar meja karyawan yang satu dengan yang lain sehingga ruang gerak menjadi terbatas.

Menurut Anggora Anggoro & Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi setiap individu karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan untuk para karyawan sehingga dapat bekerja lebih optimal. Jika karyawan senang dengan lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan akan menggunakan waktu kerja secara efektif. Begitupun dengan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja

karyawan. Menurut Nitisemito dalam (Nogra, 2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Barry Render dan Jay Heizer (2001) mengatakan, lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik tempat dimana para karyawan bekerja yang bisa mempengaruhi kinerja, mutu kehidupan dan keamanan kerja mereka.

Melalui al-Qur'an dibuktikan bahwa islam adalah agama yang mengajarkan kepada seluruh umatnya agar selalu menjaga dan melestarikan lingkungan. Dalam ayatnya yang berbunyi

أَوَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَيَنْظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ كَانُوا أَشَدَّ مِنْهُمْ قُوَّةً وَأَثَارُوا الْأَرْضَ وَعَمَرُوهَا أَكْثَرَ مِمَّا عَمَرُوهَا وَجَاءَتْهُمْ رُسُلُهُم بِالْبَيِّنَاتِ فَمَا كَانَ اللَّهُ لِيَظْلِمَهُمْ وَلَكِن كَانُوا أَنفُسَهُمْ يَظْلِمُونَ

*“Dan apakah mereka tidak mengadakan perjalanan di muka bumi dan memperhatikan bagaimana akibat (yang diderita) oleh orang-orang sebelum mereka? Orang-orang itu adalah lebih kuat dari mereka (sendiri) dan telah mengolah bumi (tanah) serta memakmurkannya lebih banyak dari apa yang telah mereka makmurkan. Dan telah datang kepada mereka Rasul-rasul mereka dengan membawa bukti-bukti yang nyata. Maka Allah sekali-kali tidak berlaku dzalim kepada mereka, akan tetapi merekalah yang berlaku dzalim kepada diri sendiri. (Qs. Ar-Ruum: 9)”*

Berdasarkan hasil observasi di BPRS Lantabur Tebuireng, penulis berpendapat bahwa lingkungan kerja di sana masih memiliki standar yang rendah untuk kantor bekerja. Tempat istirahat yang kecil serta menjadi satu dengan ruang manajer, cat tembok yang kusam, tidak ada AC di ruang istirahat, dan peralatan-peralatan kantor yang kurang memadai tentu akan menghambat kinerja karyawan. Sesuai dengan kajian-kajian yang telah dijelaskan diatas, ketika karyawan tidak

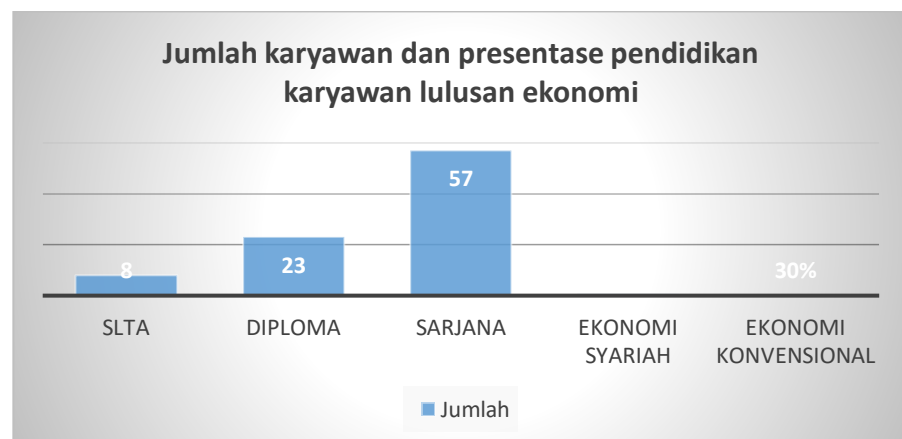


mendapatkan lingkungan kerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Setelah perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik, permasalahan yang dialami oleh BPRS Lantabur Tebuireng Jombang adalah latar belakang pendidikan karyawan. Pendidikan merupakan lembaga yang bertanggungjawab dalam menetapkan cita-cita (tujuan) pendidikan, isi, sistem dan organisasi pendidikan. Lembaga ini meliputi keluarga, sekolah dan masyarakat (Ihsan, 2005). Menurut Macmud (2014) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang tinggi didasari oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut, karena kinerja karyawan tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Dari data pendidikan karyawan non manajerial pada perusahaan, karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Mulai dari lulusan SLTA, lulusan sarjana ekonomi, ekonomi syariah dan jurusan diluar ekonomi.

**Gambar 1.1 Jumlah Karyawan dan Presentase Pendidikan Karyawan Lulusan Ekonomi**



Sumber: BPRS Lantabur, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang berjumlah 88 orang dengan latar belakang pendidikan berbeda-beda yaitu SLTA, Diploma dan Sarjana. Berdasarkan dari jumlah diploma dan sarjana tersebut, tidak semua karyawan berasal dari lulusan ekonomi dan ekonomi syariah. Terdapat beberapa dari karyawan tersebut berasal dari lulusan jurusan lain. Sedangkan pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan dengan latar belakang ekonomi syariah sebanyak 70% dan karyawan latar belakang ekonomi konvensional sebanyak 30%.

Menurut salah satu karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang yang berposisi sebagai *Staff Marketing Lending* oleh Riyan pada tanggal 05 Juli 2019 mengatakan :

*“Tidak sedikit karyawan yang bekerja di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Bahkan saya sendiri adalah lulusan S1 pendidikan IPS dan bekerja sebagai marketing lending di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Setelah melakukan pelatihan kerja selama tiga hari, saya dan beberapa teman saya sempat kebingungan dalam bekerja. Pada pengalaman pertama, dengan posisi menjadi marketing lending, sempat mengalami kesulitan dalam mencari nasabah. Hal ini dikarenakan saya tidak pernah melaksanakan praktek sebagai marketing, terutama semasa menjalani masa kuliah”*

Tentu dengan pernyataan diatas membuat penulis penasaran apakah dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya bisa efektif dalam melaksanakan pekerjaannya? Terlebih ketika karyawan ini masih awal-awal bekerja diperusahaan dengan pengetahuan yang masih minim tentang dunia perbankan syariah, tentu perusahaan harus menerapkan pelatihan kerja yang lebih matang untuk calon-calon karyawannya, khususnya yang memiliki pendidikan diluar ekonomi dan ekonomi syariah. Sudarsono dalam Anik Mulyati (2008) mengatakan, kualifikasi pekerja yang dibutuhkan untuk menjabat suatu pekerjaan

adalah pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka dia akan memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas.

Selain lingkungan kerja yang baik serta latar belakang pendidikan karyawan, etika kerja yang baik pada setiap karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh etika kerja, menurut Sulistyono (2011) mengatakan, karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan cenderung bekerja lebih keras dan lebih rajin dalam semua aspek dalam karirnya dan menjadi karyawan yang sangat produktif. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk melakukan kerja keras dalam ibadah maupun amal shaleh. Bekerja merupakan amal shaleh yang merupakan bentuk ibadah yang dilakukan di dunia. Bekerja sesuai etika agama Islam merupakan syarat wajib untuk mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat.

Etika kerja Islam adalah serangkaian aktivitas bisnis yang bentuknya tidak dibatasi dalam jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa). Akan tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena dalam Islam ada aturan halal dan haram (Hana dan Ghufroon, 2015). Ada beberapa dimensi kinerja Islami yang meliputi amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan dan mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama dan tekun bekerja (Nurmatias, 2015). Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi perbankan syariah dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakannya etika kerja yang bersifat islami kepada setiap individu karyawan.

Dalam kajian-kajian yang menjelaskan etika kerja Islam diatas, ada beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang yang tidak sesuai dengan etika kerja Islam yang telah dijelaskan diatas. Salah satu pengalaman penulis ketika melaksanakan praktek kerja lapangan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang, penulis pernah mengikuti kegiatan marketing lendingnya perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaannya, pekerjaan marketing lending bukanlah di kantor, melainkan di lapangan. Ada beberapa karyawan marketing lending ternyata tidak bekerja sesuai dengan job desk yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada saat mengikuti kegiatannya bersama salah satu karyawan yang bernama Mas Syaikhu, penulis diajak bermain play station di salah satu rental yang berada di jombang bersama karyawan lainnya.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan BPRS Lantabur Tebuireng yang berposisi sebagai *Staff Marketing Lending* oleh Syaikhu pada tanggal 05 Juli 2019 mangatakan :

*“tidak sedikit karyawan dari staf marketing lending sering melakukan hal tersebut pada saat jam kerja. Tidak hanya itu, mereka juga sering nongkrong bersama di warung kopi ketika jam bekerja”*

Dengan kejadian seperti ini, penulis berpendapat dalam penerapan nilai-nilai kejujuran, rasa tanggung jawab dan kedisiplinan para karyawan ini masih sangatlah kurang. Bahkan dengan mayoritas karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang yang memiliki label santri tidak bisa menjamin memiliki etika kerja Islam yang baik. Artinya penerapan etika kerja Islami oleh beberapa karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang masih kurang. Karena etika kerja Islami sangat dibutuhkan dalam bekerja dan mendorong seseorang untuk melahirkan kesadaran,

baik itu kasadaran untuk berperilaku baik, jujur dan bahkan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab. Kajian fenomena ini sangat sangat penting untuk diterapkan pada BPRS Lantabur Tebuireng, terlebih perusahaan tersebut berlabel syari'ah.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu pada variabel lingkungan kerja yang dilakukan oleh Danang Afif Laksamana, S.L.H.V. Joyce Lopian, Ferdinan Tunewu (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang (2015) yang mengatakan bahwa, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak memiliki arti lebih dalam dalam mengukur kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian variabel latar belakang pendidikan yang dilakukan oleh Pirtiyani, Abd Halim, Desmawaty Hasibuan (2019) mengatakan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendidikan merupakan salah satu aspek yang paling penting bagi personalia untuk menerima calon karyawan bagi perusahaan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida, Shinta Febiyansari (2019) memiliki hasil yang berbeda yakni, latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel etika kerja Islami, penelitian yang telah dilakukan oleh Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo (2017) mengatakan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Niat bekerja, jujur dan adil, bekerja untuk diri sendiri dan orang lain serta bekerja keras akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dengan variabel serupa yang dilakukan oleh Amirus Sodiq (2018) memiliki hasil yang berbeda yakni, etika kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan etika kerja Islam memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap kinerja karyawan. Banyaknya penelitian serupa yang dilakukan dengan memilih objek yang berbeda-beda, terutama pada lembaga keuangan dengan skala makro dan berdasarkan faktor kurangnya penelitian di lembaga keuangan mikro syariah yang membahas manajemen sumber daya manusia. Selain itu dari penelitian sebelumnya masih belum ditemukan untuk menggunakan variable lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, dan etika kerja Islam digunakan secara bersamaan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan mikro syariah dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang pada penjelasan sebelumnya, dalam penelitian ini peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja para karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang?
2. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang?
3. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja para karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang?
4. Apakah lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan etika kerja Islam secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan etika kerja Islam secara simultan apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga perusahaan semakin memahami faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja para karyawannya. Selain itu sebagai bahan evaluasi untuk model pembelajaran yang diterapkan.

##### **2. Bagi Universitas**

Penulis berharap agar penelitian ini dapat menambah referensi bacaan kepada pihak yang berencana melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik manajemen sumber daya manusia.

##### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana penulis untuk makin memahami tentang ilmu manajemen yang selama ini dipelajari di kampus.



Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan kepada penulis untuk makin memahami implementasi manajemen dalam dunia pendidikan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu**

Sebelum penelitian ini dilakukan, telah terdapat penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan untuk dijadikan acuan pada penelitian ini. Penelitian tersebut berfungsi sebagai bahan referensi dan berfungsi sebagai pembanding antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini. Untuk mendukung materi dalam penelitian ini, berikut ditemukan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian ini.

Menurut Danang Afif Laksamana, S.L.H.V. Joyce Lopian, Ferdinand Tuwemu (2015) yang berjudul *“The Effect Of Compensation, Leadership, Work Environment and Training On Employee Performance of Bank Syariah Mandiri Manado”* dengan menggunakan analisa regresi berganda, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Manado.

Menurut Samuel Tulenan (2015) yang berjudul *“The Effect Of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado”* dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Menurut Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang (2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, mengatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu pada variabel latar belakang pendidikan, menurut Pitriyani, Abd Halim dan Desmawati Hasibuan (2019) yang berjudul “*Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat*” dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, mengatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan variabel latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida, Shinta Febiyansari (2019) dengan judul “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Samudera Banjarmasin*” dengan menggunakan metode kuantitatif, mengatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan variabel latar belakang pendidikan secara parsial tidak memiliki pengaruh pada kinerja mantri.

Penelitian terdahulu pada variabel etika kerja Islam yang dilakukan oleh Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo (2017) yang berjudul “*Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)*” dengan menggunakan metode kuantitatif, mengatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan variabel etika kerja Islam dengan indikator kuat dan dapat dipercaya, niat bekerja, jujur dan adil memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Amirus Sodiq (2018) dengan judul “*Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan, Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobongan*” dengan menggunakan metode kuantitatif, mengatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial variabel etika kerja Islam tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

<b>No.</b>	<b>Nama, Judul Penelitian dan Tahun</b>	<b>Variabel yang Diteliti</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil</b>
1.	Danang Afif Laksamana, S.L.H.V. Joyce Lapian, Ferdinand Tuwemu (The Effect Of Compensation, Leadership, Work Environment and Training on Employee Performance Of Bank	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variabel Independen</b></li> </ul> Lingkungan Kerja (X) <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variabel Dependen</b></li> </ul>	Penelitian ini menggunakan data melalui kuesioner dan menggunakan analisa regresi berganda, populasi yang diamati adalah karyawan Bank Syariah Mandiri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Manado. Untuk

	Syariah Mandiri Manado) 2015	Kinerja Karyawan (Y)	di Manado dengan 30 responden sebagai sampel.	meningkatkan kinerja karyawan, rekomendasi untuk bank syariah mandiri adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan di bank syariah mandiri Manado.
2.	Samuel Tulenan (The Effect Of Work Environment and Compaensation Toward Employee Performance at The Office Of State Assets and Auction Service Manado) 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variabel Independen</b></li> </ul> Lingkungan kerja (X1) <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variabel Dependen</b></li> </ul> Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Data yang diambil menggunakan kuesioner dari 36 responden yaitu karyawan dari KPKNL Manado dengan analisis saturated sampling.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan KPKNL harus mempertahankan kualitas lingkungan kerja yang baik agar karyawan merasa nyaman sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
3.	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irwan Trang (Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variabel Independen</b></li> </ul> Lingkungan Kerja (X)	Metode penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, dengan	Hasil dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan

	Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi) 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variabel Independen</b></li> </ul> Kinerja Karyawan (Y)	pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden.	kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pitriyani, Abd. Halim dan Desmawati Hasibuan (Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat) 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variabel Independen</b></li> </ul> Latar Belakang Pendidikan (X)  <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variabel Dependen</b></li> </ul> Kinerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Data yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yang semua penggunaan metodenya menggunakan bantuan program SPSS 21.	Hasil dalam penelitian ini adalah pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida, Shinta Febiyansari (Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada PT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variabel Independen</b></li> </ul> Latar Belakang Pendidikan (X)  <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variabel Dependen</b></li> </ul>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi dan wawancara.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang, pengalaman, pelatihan dan hubungan antar karyawan berpengaruh

	Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Samudera Banjarmasin) 2019	Kinerja Karyawan (Y)	Teknik analisis yang digunakan adalah data regresi linier berganda menggunakan software SPSS. Dan responden sebanyak 86 orang.	secara simultan terhadap kinerja mantri. Sedangkan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja mantri.
6.	Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo (Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)) 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variabel Independen</b></li> </ul> Etika Kerja Islam (X) <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variabel Dependen</b></li> </ul> Kinerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode data kualitatif berupa kuesioner yang dikuantitatifkan dengan cara skala interval supaya dapat dianalisis pengaruhnya menggunakan regresi linear berganda. Jumlah responden yang diteliti 40 orang.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam dengan indikator kuat dan dapat dipercaya niat bekerja, jujur dan adil memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Amirus Sodiq (Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobongan) 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variabel Independen</b></li> </ul> Etika Kerja Islam (X) <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variabel Dependen</b></li> </ul> Kinerja (Y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan membagikan kuesioner kepada karyawan BMT	Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial etika kerja Islam menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan

			Logam Mulia Grobongan. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap BMT Logam Mulia Grobongan yang berjumlah 34 karyawan.	etika kerja Islam, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--

Sumber : data diolah, 2020

## 2.2 Kajian Teori

### 2.2.1 Kinerja

#### 2.2.1.1 Definisi Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Menurut Wirawan (2009), kinerja adalah output yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) mengatakan, definisi atau pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap individu di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada individu tersebut atas dasar pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu. Gibson (1996) menambahkan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil yang telah diinginkan dari pelaku. Menurut Mangkunegara (2010), kinerja adalah hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



### **2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mahmudi (2010) kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor personal atau individu, yaitu meliputi unsur pengetahuan keterampilan (skill), kepercayaan diri, kemampuan, motivasi dan komitmen yang dimiliki tiap seorang karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, yaitu terdiri dari aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberi dorongan, arahan, semangat dan dukungan kerja kepada para karyawannya melalui pemberian bonus, insentif dan penghargaan lainnya.
3. Faktor tim, terdiri dari kualitas dukungandan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu anggota tim, saling percaya terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, yaitu meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, dan infrastruktur yang disediakan atau diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: perubahan dan tekanan lingkungan internal dan eksternal.

### **2.2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai (2005) tujuan penelitian kinerja adalah:

1. Keputusan administratif, yaitu meliputi keputusan dalam menentukan gaji karyawan, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, promosi,

pemutusan hubungan kerja (PHK), pengakuan kinerja individual, dan mengidentifikasi yang buruk.

2. Sebagai sarana laporan untuk keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan maupun masalah pribadi.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja, motivasi keberhasilan, motivasi berprestasi, kepuasan kerja, etos kerja dan rasa memiliki terhadap perusahaan.
4. Untuk menjaga tingkat kinerja para karyawan, seperti contoh, dengan mendeteksi penerununan kinerja sebelum menjadi serius dan mengambil langkah-langkah korektif.
5. Sebagai alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, perencanaan kerja, pengembangan kemampuan setiap individu dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan

#### **2.2.1.4 Indikator Kinerja**

Budihardjo (2015) menjelaskan bahwa secara garis besar kinerja karyawan dapat dinilai dengan kriteria-kriteria berikut:

##### **1. Kejujuran**

Kejujuran adalah sikap dan kualitas karakter yang memprioritaskan nilai-nilai kebenaran diatas segala kepentingan di dalam lingkungan kerja.

##### **2. Loyalitas**

Loyalitas adalah sikap kesetiaan dan rasa ikhlas dalam menerima perintah dan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan kapanpun waktunya.

### 3. Kedisiplinan

Memiliki sikap konsisten dalam urusan tepat waktu dalam berbagai kegiatan yang dilakukannya.

### 4. Kecekatan

Merupakan budaya kerja yang ditandai dengan efisiensi tinggi, sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau lebih cepat dari waktu normalnya.

### 5. Responsif dan kepedulian

Yaitu dorongan untuk bertindak dan segera memberikan bantuan ketika ada pihak lain yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

### 6. Ketepatan waktu

Merupakan kesesuaian dari target penyelesaian yang telah direncanakan.

### 7. Ketelitian

Yakni sikap inisiatif untuk mempertahankan kualitas pekerjaan dengan tingkat akurasi tinggi, sehingga segala kesalahan bisa diminimalisir.

#### 2.2.1.5 Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam agama Islam diperintahkan agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang. Seperti dalil berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

Berdasarkan ayat diatas telah menjelaskan bahwa orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal perbuatan atau pekerjaan dengan sungguh-sungguh maka Allah akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi. Semakin orang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan amal dan pekerjaan maka akan mendapatkan hasil yang baik.

#### **2.2.1.6 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, akan selalu menuntut pada setiap karyawannya untuk selalu bekerja dengan produktif. Ada banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk bisa membuat para karyawannya bisa bekerja dengan produktif. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menyediakannya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang nyaman dan kondusif. Suwanto dan Priansa (2011) mengatakan, lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, kedua aspek ini tidak bisa dipisahkan. Apabila dalam perusahaan hanya mengutamakan satu aspek lingkungan kerja saja, maka tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Ketika lingkungan kerja kurang baik, maka akan dapat menuntut tenaga kerja dan membutuhkan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

### **2.2.1.7 Hubungan Latar Belakang Pendidikan dengan Kinerja Karyawan**

Wahdafiari (2014) mengatakan, pendidikan formal maupun non formal yang bersifat umum, pada dasarnya akan mendapatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan kemampuan tertentu, dan yang pasti belum bias dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh tingkat pendidikan dan jurusan pendidikan tertentu, seseorang karyawan akan memiliki pengetahuan tertentu. Seseorang dengan pengetahuan dan kemampuan dasar ketika mendapatkan kesempatan pelatihan dan pembelajaran yang tepat, akan lebih terasah kemampuan dan kecakapannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Dengan demikian sudah jelas bahwa pendidikan bias mempengaruhi kinerja karyawan. Pola pendidikan memberikan kemampuan kepada karyawan untuk:

1. Menyesuaikan dan menyederhanakan situasi yang kompleks.
2. Memilih tindakan yang baik dalam memecahkan permasalahan.
3. Mengantisipasi masalah-masalah, sehingga bisa mencegah agar tidak terjadi masalah berikutnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan menjadi salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, selain itu, tentu ada factor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja

### **2.2.1.8 Hubungan Etika Kerja Islam dengan Kinerja Karyawan**

Dalam dunia perbankan syariah, ada etika-etika yang harus diperhatikan, karena etos kerja dalam Islam dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik

etos kerja yang ditunjukkan, semakin baik pula kualitas dan kuantitas kinerjanya. Menurut Haerudin (2016) berpendapat, etika kerja Islam memandang dedikasi dalam bekerja adalah kebajikan, usaha yang maksimal harus dilakukan oleh seseorang dalam bekerja karena hal ini merupakan kewajiban seseorang individu yang mampu, kerja kreatif merupakan sumber kebahagiaan dan pencapaian.

Etos kerja Islami berasal dari Al-Qur'an dan Hadist Nabi Muhammad SAW yang mengajarkan kita bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan dengan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya (Tasmara, 2002). Etos kerja Islam memberikan pandangan bagaimana dedikasi yang tinggi dalam menilai sebuah kerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Faqih (2011) menyatakan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karawan.

## **2.2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja dan mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan maupun yang memiliki tingkat jabatan yang sama di perusahaan. Adapun suasana yang harus diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik satu sama lain dan pengendalian diri.

Menurut Terry (2006) mengatakan, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, dalam keadaan langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Schultz & Schultz (2006) mengartikan, lingkungan kerja adalah kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan. Hal tersebut yang membuat terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan yang mencakup kebosanan kerja, kelelahan dan pekerjaan yang monoton. Sedangkan Sedarmayati (2009) mengatakan, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan-bahan yang ada pada lingkungan sekitar para pekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja yang baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan definisi dari para ahli yang telah disebutkan di atas, maka bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan, baik berupa fisik ataupun non fisik yang dapat mendukung kinerja para karyawan dalam bekerja. Ruang kerja yang nyaman, bersih, dan kondusif akan mendukung kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik seperti hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan.

#### **2.2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2001), ada dua jenis dalam lingkungan kerja yaitu:

##### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kinerja. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik adalah:

- a. Bangunan tempat kerja, selain harus menarik untuk dipandang, harus juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Ruangan kerja yang lebar, dalam artian, ketika ditempati orang dalam satu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- c. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d. Memiliki ventilasi yang cukup untuk keluar masuknya udara.
- e. Adanya tempat istirahat untuk para karyawan, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar perusahaan yang mudah dijangkau karyawan.
- f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan.

## **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja bahagia dan menyenangkan, artinya di dalam perusahaan tercipta hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada dasarnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.



### **2.2.2.3 Faktor Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang telah disebutkan oleh Nitisemito (1992) yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

#### **1. Warna**

Warna menjadi salah satu faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Dengan warna dinding ruangan yang tepat dan alat-alat lainnya, ketenangan bekerja para karyawan akan tetap stabil.

#### **2. Kebersihan lingkungan kerja**

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasakan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **3. Penerangan**

Yang dimaksud penerangan bukan hanya sebatas lampu pada ruangan saja, akan tetapi penerangan dari sinar matahari juga. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan tersebut menuntut ketelitian.

#### **4. Pertukaran udara**

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi ruangan bisa meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi, desain gedung dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Contohnya seperti gedung yang mempunyai atap yang tinggi akan mendapatkan pertukaran udara yang lebih baik dibandingkan atap gedung yang rendah. Hal lain yang juga harus menjadi perhatian adalah volume

ruangan yang harus sebanding dengan jumlah karyawan pada perusahaan agar udara berlangsung dengan baik.

#### **5. Jaminan terhadap keamanan karyawan**

Keamanan untuk keselamatan diri, milik pribadi serta konstruksi gedung tempat bekerja dapat menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

#### **6. Kebisingan**

Kebisingan adalah suatu gangguan terhadap karyawan, karena konsentrasi dalam kerja dapat terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi karyawan dalam bekerja, dapat menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian pada perusahaan.

#### **7. Tata ruang**

Penataan yang baik dalam ruangan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

#### **2.2.2.4 Faktor yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja**

Sucipto (2004) mengatakan ada beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain:

##### **1. Kenyamanan karyawan**

Dalam bekerja tentu karyawan membutuhkan tempat yang nyaman. Kenyamanan dalam bekerja dapat berdampak baik kerja karyawan. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam artian lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

## **2. Perilaku karyawan**

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan mendapatkan tempat kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat tempat kerja cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggungjawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

## **3. Kinerja karyawan**

Jika kondisi tempat kerja pada perusahaan terjamin maka kinerja karyawan akan naik secara berkelanjutan. Kinerja karyawan bisa menurun ketika perusahaan tidak mempedulikan fasilitas-fasilitas serta kenyamanan karyawan dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas kerja dapat mendorong kinerja karyawan lebih baik.

## **4. Tingkat stres karyawan**

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Ketika karyawan tidak bisa mengontrol stresnya dengan baik, bisa berdampak pada buruknya pelayanan karyawan.

### **2.2.2.5 Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.

### 2.2.2.6 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam agama Islam lingkungan kerja mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang adalah semua yang diciptakan oleh Allah untuk kepentingan manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya seperti bumi, hewan, air dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab untuk mengelola alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia. Khalifah menuntut untuk saling berinteraksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia dengan alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan serta pembimbingan agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Pada intinya manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Alqur'an surat al-Qashasah ayat 77 yang berbunyi :

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ الدَّارِ أَلْءِ آخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Ayat diatas menerangkan bahwa Allah melarang pengrusakan lingkungan alam. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pelampauan batas. Dalam hadist telah dijelaskan juga tentang lingkungan kerja. Rasulullah SAW bersabda:

تَنْظِفُوا بِكُلِّ مَا اسْتَطَعْتُمْ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى بَنَى الْإِسْلَامَ عَلَى النِّظَافَةِ وَلَنْ يَدْخُلَ  
الْجَنَّةَ إِلَّا كُلُّ نَظِيفٍ

Artinya “Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah Ta’ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap orang bersih” (HR At-Thabrani).

## 2.2.3 Pendidikan

### 2.2.3.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, rasa, karsa, cipta dan budi nurani). Pendidikan juga bisa diartikan lembaga yang bertanggungjawab dalam menetapkan cita-cita (tujuan) pendidikan, isi, system dan organisasi pendidikan. Lembaga-lembaga tersebut meliputi keluarga, sekolah dan masyarakat (Ihsan, 2005). Menurut Rousseau pendidikan adalah memberikan seseorang pembekalan yang tidak ada pada masa anak-anak, akan tetapi dibutuhkan ketika masa dewasa (Ahmadi, 2003).

Menurut Andrew E. Sikula dalam mangkunegara tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Para tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Harianja mengatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan dapat memperbaiki kinerja perusahaan. Pendidikan menurut UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran supaya peserta didik dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

### **2.2.3.2 Dasar Pendidikan**

Dasar adalah sesuatu yang dipakai sebagai landasan untuk berpijak, dari sini segala aktifitas yang berdiri di atasnya, termasuk juga aktifitas pendidikan. Sedangkan tujuan adalah sesuatu yang akan diraih dengan melakukan aktifitas tersebut (Ahmadi, 2003).

### **2.2.3.3 Tujuan Pendidikan**

Langeveld (1980) mengatakan, serangkaian tujuan pendidikan yang saling bertautan sebagai berikut: tujuan umum, tujuan khusus, tujuan tak lengkap, tujuan sementara, tujuan incidental dan tujuan intermedier.

#### **1. Tujuan Umum (Tujuan Lengkap, Tujuan Total)**

Tujuan umum pendidikan adalah untuk kedewasaan anak didik. Hal ini berarti semua aktifitas pendidikan seharusnya diarahkan ke sana, demi tercapainya tujuan umum tersebut.

#### **2. Tujuan Khusus (Pengkhususan Tujuan Umum)**

Untuk mencapai tujuan umum, perlu juga melewati jalan-jalan yang khusus. Untuk mengkhususkan tujuan umum, kita dapat mempergunakan beberapa pandangan dasar (prinsip) sebagai berikut:

- a. Kita harus melihat kemungkinan-kemungkinan, kesanggupan-kesanggupan pembawaan, umur dan jenis kelamin anak didik.

- b. Kita harus melihat lingkungan hidup dan keluarga anak didik.
- c. Kita harus melihat tujuan anak didik dalam rangkaian kemasyarakatan.
- d. Kita harus introspeksi diri sebagai pendidik.
- e. Kita harus melihat tugas bangsa dan umat manusia pada masa kini.

Dengan adanya berbagai pandangan dasar tersebut, tujuan umum pendidikan akan memperoleh corak khusus dengan tidak mengubah sifat tujuan umum.

### **3. Tujuan Tak Lengkap (masih terpisah-pisah)**

Tujuan tak lengkap adalah tujuan yang berkaitan dengan kepribadian manusia yang hanya dari satu aspek, yang berhubungan dengan nilai-nilai tertentu. Contoh seperti kesusilaan, keagamaan, kemasyarakatan, keindahan, pengetahuan dan sebagainya. Dari masing-masing aspek tersebut mendapat giliran penanganan dalam usaha pendidikan atau maju bersama-sama secara terpisah.

### **4. Tujuan Sementara**

Tujuan ini adalah titik-titik perhatian sementara, yang pada dasarnya untuk persiapan, untuk menuju kepada tujuan umum tersebut, contoh: membiasakan anak selalu bersih, tidak membuang air kecil sembarangan, melatih anak dengan membiasakan berbicara sopan, melatih anak mengerjakan sesuatu yang bermanfaat.

### **5. Tujuan Insidental**

Dalam tujuan insidental ini adalah tujuan yang terpisah dari tujuan umum, akan tetapi terkadang perlu dilakukan untuk menuju ke tujuan umum. Misalnya, terkadang mengajak anak makan bersama-sama (karena merasa perlu). Anak

kadang-kadang perlu dimarahi (karena melakukan kesalahan), tetapi lain kali tidak demikian.

## **6. Tujuan Intermedier**

Tujuan ini adalah tujuan yang berkaitan dengan penguasaan suatu pengetahuan dan keterampilan untuk mencapainya tujuan sementara contoh, anak belajar membaca, menulis, dan berhitung (Dalmanto, 1959 dalam Ahmadi, 2003).

### **2.2.3.4 Indikator Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, tingkat pendidikan terdiri dari tingkat pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi (Ihsan, 2005).

#### **1. Pendidikan Dasar**

Pendidikan dasar adalah pendidikan yang mempelajari tentang ilmu pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan sifat-sifat dasar yang diperlukan dalam masyarakat, dan mempersiapkan peserta didik untuk berlanjut ke tahap pendidikan menengah. Prinsip pada pendidikan dasar adalah untuk memberikan bekal dasar bagi perkembangan kehidupan, baik untuk pribadi maupun masyarakat. Maka dari itu, wajib bagi setiap warga negara harus dapat kesempatan untuk memperoleh pendidikan dasar. Tingkat pendidikan dasar adalah sekolah dasar.

#### **2. Pendidikan Menengah**

Pendidikan menengah adalah pendidikan yang mempersiapkan anggota peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan untuk mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sekitarnya seperti sosial



budaya dan alam sekitar, dan dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja maupun pendidikan tinggi. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pada pendidikan menengah umum dilaksanakan selain untuk mempersiapkan tingkat pendidikan tinggi, juga untuk memasuki lapangan kerja. Sedangkan pendidikan menengah kejuruan dilaksanakan untuk memasuki lapangan kerja dan juga untuk melanjutkan pendidikan keprofesian pada tingkat yang lebih tinggi. Tingkatan pendidikan menengah adalah SMP, SMA an SMK.

### **3. Pendidikan Tinggi**

Pendidikan tinggi adalah pendidikan yang mempersiapkan anggota peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yang akademik dan profesional sehingga bisa menerapkan dan mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam rangka membangun dan meningkatkan kesejahteraan umat manusia. (Ihsan,2005). Dalam sepanjang hidup, manusia akan mendapatkan pengaruh dari tiga lingkungan pendidikan yang paling utama yaitu keluarga, sekolah dan masyarakat. Pendidikan tinggi terdiri dari strata 1, strata 2, strata 3 (Ihsan, 2005).

Kesesuaian jurusan adalah langkah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu dengan perusahaan akan menganalisis kesesuaian pendidikan karyawan tersebut agar ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian tingkat kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat berjalan lancar dan memuaskan.

### **2.2.3.5 Pendidikan Perspektif Islam**

Menurut Qardawi (1980) pengertian dari pendidikan Islam adalah pendidikan pada manusia yang seutuhnya, pada akal dan hatinya, jasmani an rohaninya, akhlak dan keterampilannya. Pendidikan dalam Islam adalah sebuah rangkaian proses dalam pemberdayaan manusia menuju kedewasaan, baik secara akal, mental maupun moral untuk menjalankan fungsi dari kemanusiaan yang diembannya sebagai seorang hamba dihadapan sang Khaliq-nya dan sebagai khalifah di dunia. Menurut Endang (1976) secara teknis, pendidikan Islam adalah proses bimbingan (pimpinan, tuntunan dan usulan) oleh peserta didik terhadap perkembangan jiwa (pikiran, perasaan, kemauan dan intuisi) dan raga pendidik dengan bahan-bahan materi tertentu, pada jangka waktu tertentu, dengan metode pembelajaran tertentu dan dengan alat perlengkapan yang ada untuk terciptanya pribadi tertentu dan dengan evaluasi sesuai ajaran Islam. Azyumardi (1998) berpendapat, pendidikan Islam adalah proses dalam pembentukan individu dengan ajaran-ajaran Islam yang diwahyukan Allah SWT kepada nabi Muhammad SAW.

Penyelenggaraan pendidikan dalam sejarah Islam telah dimulai oleh nabi Muhammad SAW dan para Khulafa ar-Rasyidin. Rasulullah SAW menerapkan metode mengajar baca tulis bagi 10 penduduk Madinah sebagai syarat pembebasan bagi setiap tawanan perang Badar. Rasulullah SAW senantiasa menanamkan kesadaran pada sahabat dan pengikutnya akan urgensi ilmu dan selalu mendorong umatnya untuk selalu mencari ilmu. Hal ini bisa dibuktikan dengan adanya banyak hadist yang menjelaskan tentang pentingnya dan keutaman (hikmah) ilmu dan orang yang memiliki pengetahuan. Khalifah Umar bin Khattab, secara khusus telah

mengirimkan petugas khusus ke setiap wilayah baru Islam untuk menjadi guru pengajar bagi masyarakat Islam di wilayah-wilayah tersebut.

Pendidikan sangatlah penting bagi manusia agar senantiasa menanamkan dan mengaktualisasikan nilai-nilai Islam pada kehidupan nyata dan menjadi pribadi muslim yang beriman dan bertaqwa, sesuai dengan harkat dan derajat manusia sebagai khalifah di bumi. Penghargaan Allah bagi orang-orang yang berilmu dan berpendidikan dijelaskan pada ayat sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: “berlapang lapanglah dalam majelis”. Maka lapangkalah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “berdirilah kamu” maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu, dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”* (Q.S. al-Mujadilah:11)

Kandungan pada ayat diatas menunjukkan bahwa pendidikan mencakup segala aspek jagat raya ini. Secara garis besar, konsepsi pendidikan dalam Islam adalah mempertemukan pengaruh dasar dengan pengaruh ajar. Pengaruh pembawaan dan pengaruh pendidikan diharapkan bisa menjadi satu kekuatan yang menjadi padu dan berproses ke arah pembentukan kepribadian yang sempurna.

## 2.2.4 Etika Kerja Islam

### 2.2.4.1 Pengertian Etika Kerja Islam

Menurut Jamil (2007) konsep etika kerja islam berasal dari Alqur'an dan perkataan Nabi Muhammad SAW yang bersabda bahwa siapa yang bekerja keras maka dosa akan terampuni dan tidak ada seorangpun memakan makanan yang lebih baik dari makanan yang dihasilkan keringat sendiri. Etika Islam bersumber pada firman Allah SWT yang autentik, yaitu Alqur'an dan Hadist sebagaimana contoh-contoh dari kehidupan Rasulullah SAW, ijma' dan qiyas. Hukum dan ketetapan etika dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup, yakni berlandaskan pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT (Nurmatias, 2015). Allah SWT berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Dan Katakanlah: bekerjalah kamu, niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu, serta RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*

Etika kerja Islam menganggap dedikasi pekerjaan sebagai suatu kebajikan. Etika kerja Islam menekankan untuk kerjasama dalam pekerjaan dan konsultasi dianggap sebagai cara mengatasi rintangan dan menghindari kekeliruan ataupun salah paham. Hubungan sosial di tempat kerja didorong untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang dan mencapai keseimbangan pada kehidupan individu dan sosial seseorang. Pekerjaan menjadi sumber independensi dan sebagai cara untuk membantu pertumbuhan pribadi, kepuasan, menghargai diri dan pemenuhan diri.

Dalam etika bisnis Islam, memaksimalkan keuntungan bukanlah tujuan tertinggi ataupun satu-satunya prinsip etika bekerja, Islam seperti yang telah dijelaskan dalam firman Allah dalam surat Al-Kahfi ayat 46 sebagai berikut:

الْمَالُ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَالْبَاقِيَاتُ الصَّالِحَاتُ خَيْرٌ عِنْدَ رَبِّكَ ثَوَابًا  
وَخَيْرٌ أَمَلًا

Artinya : *“Harta dan anak-anak adalah perhiasan kehidupan dunia tetapi amalan-amalan yang kekal lagi shaleh adalah lebih baik pahalanya di sisi Tuhanmu serta lebih baik untuk menjadi harapan.”*

Etika kerja Islam adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa). Namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan penggunaan hartanya karena ada aturan halal dan haram. Dalam syari’at Islam etika kerja adalah akhlak dalam menjalankan bisnis yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga diyakini sebagai suatu yang baik dan benar.

#### **2.2.4.2 Tujuan Etika Kerja Islam**

Triwuyono dalam Jamil (2007) mengungkapkan bahwa tujuan utama etika kerja Islam adalah “menyebarkan rahmat kepada semua makhluk”. Secara normatif tujuan itu berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati dalam hidup manusia. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik guna memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu dijalankan yang benar.

Etika kerja Islam menggambarkan dalam bentuk syari’ah, yang isinya dari Al-Qur’an, sunnah (hadist), ijmak dan qiyas. Etika adalah sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh bagian kehidupan manusia.

Berdasarkan pada sifat keadilan, bagi umat Islam syariah berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria agar dapat membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan syariah, setiap individu akan membawa kedekatan dengan Allah dan juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukan bagi semua umat.

#### **2.2.4.3 Karakteristik Etika Kerja Islam**

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2003) karakteristik etika kerja Islam meliputi:

1. *Al Shalah* atau baik dan bermanfaat yakni ada dua syarat mutlak dalam suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai mashlahah yaitu lahir dari keikhlasan niat pelaku dan pekerjaan itu memiliki nilai kebaikan. Dengan indikator melakukan pekerjaan dengan baik dan bermanfaat.
2. *Al Itqan* atau kesempurnaan dan kemantapan yakni kualitas kerja yang itqan adalah hasil dari pekerjaan yang telah mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis. Maka dari itu untuk mencapai standar diperlukan pengetahuan dan skill yang optimal. Islam menganjurkan umatnya untuk terus menambah dan mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Dengan indikator keyakinan bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah dan diperlukan kejujuran.
3. *Al Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik. Makna dari Ihsan adalah lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna dari Ihsan memberi pesan sebuah peningkatan yang terus-menerus seiring dengan

bertambahnya pengalaman, pengetahuan, waktu dan sumber daya lainnya. Suatu kerugian jika prestasi kerja pada hari ini menurun dibandingkan kemarin. Dengan indikator menghindari dosa.

4. *Al Mujahadah* atau kerja keras yang optimal. Dalam Al Qur'an menerangkan kualitas mujahadah dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu kebaikan manusia sendiri dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah dalam pemanfaatan secara optimal agar mendapatkan ridha Allah SWT. Dengan indikator bekerja keras dan ketekunan.
5. *Tanafus dan Ta'awun* atau berkompetisi dan tolong-menolong. Allah SWT memerintahkan hambaNya untuk selalu tolong-menolong dan berkompetisi dimanapun keberadaannya agar menjadi hamba yang bermanfaat dan gemar membuat kebajikan, karena hal yang paling mulia dalam pandangan Allah SWT adalah insan yang bertaqwa (QS Al-Baqarah: 148). Dengan indikator kemandirian, semangat kerja dan tolong-menolong dalam hal kebaikan.
6. *Mencermati nilai nikmat*, yaitu menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja. Seperti yang dijelaskan dalam hadist yang artinya “ siapkan lima sebelum (datangnya) lima. Masa hidupmu sebelum datang waktu matimu, masa sehatmu sebelum datang masa sakitmu, masa senggangmu sebelum datang masa sibukmu, masa mudamu sebelum datang masa tuamu dan masa kayamu sebelum datang masa miskinmu” (HR Baihaqi dari Ibnu Abbas). Dengan indikator tidak membuang-buang waktu dalam bekerja.

#### **2.2.4.4 Penerapan Etika Kerja Islam**

Menurut Arifin (2007) mengatakan, ditengah zaman yang semakin modern ini, seakan nilai etika semakin luntur, bahkan bisa dibilang mulai hilang karena kecenderungan masyarakat untuk berlaku bebas seakan suah menyebar disetiap ini kehidupan. Karena etos berhubungan dengan nilai kejiwaan seseorang, maka hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisi kehidupan dengan kebiasaan yang positif dan mampu menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju hasil yang sempurna. Menurut Tasmara (1995), penerapan etos kerja Islam yakni dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu dengan selalu berdasarkan semangat menuju kebaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, yang berupaya menghindari hal yang negatif. Faktor inilah yang kemudian dianggap sangat penting sebagai salah satu standar bahwa etika Islam dalam sebuah bisnis memegang peranan penting dalam sukses tidaknya sebuah perusahaan, (Arifin, 2007).

#### **2.2.4.5 Etika Dalam Ajaran Islam**

Menurut Sofyan (2012) etika bisnis dalam Islam dibangun dari aksioma-aksioma etik atau nilai-nilai dasar kemudian diformulasikan dengan menjadi prinsip-prinsip utama yang diambil dari kandungan Al-Qur'an, Hadist Nabi dan keteladanan Nabi. Berikut nilai-nilai dasar dalam etika Islam:

##### **1. *Tauhid***



Tauhid adalah kepercayaan yang diiringi dengan ketudukan secara penuh terhadap kesatuan Tuhan. Kesatuan Tuhan ini kemudian dikembangkan menjadi kesatuan aturan hidup, ciptaan, tujuan hidup, dan kesatuan kemanusiaan.

## **2. *Istikhlaf***

Norma ini menyatakan bahwa apa yang dimiliki oleh manusia di dunia ini hanyalah titipan Allah. Seorang muslim percaya bahwa ia bekerja yang sesuai dengan hukum kuasalitas yang merupakan perbuatan Allah. Allah sang pencipta serta pemilik sejati, sedangkan manusia hanyalah pemegang amanah di muka bumi ini (QS. Az-Zumar: 62).

## **3. *Ibadah***

Menurut Ibnu Taymiyah, ibadah secara etimologi berarti merendahkan diri dan tunduk. Sedangkan secara terminologis, ibadah adalah merendahkan diri kepada Allah, yakni tingkat ketundukan paling tinggi disertai dengan rasa kecintaan (mahabbah) yang paling tinggi.

## **4. *Tazkiyah***

*Tazkiyah* menurut Ibnu Taymiyah dalam Majmu' Fatawa, adalah menjadikan sesuatu suci baik zatnya maupun keyakinan dan fisiknya. Ibnu Jarir At-Thobari mengartikan bahwa orang-orang beruntung adalah mereka yang Allah sucikan jiwanya dari kemaksiatan dan kekufuran, serta memperbaikinya dengan amal sholeh.

## **5. *Ihsan***

Ihsan adalah perbuatan yang menguntungkan orang lain yang melebihi orang yang melakukan perbuatan tersebut dan dilakukan dengan tanpa memberika kewajiban apapun.

**Tabel 2.2**  
**Aplikasi Kaidah Dasar Etika Islam dalam Aktivitas Bisnis**

No.	Kaidah Dasar	Prinsip-prinsip Umum	Aplikasi dalam Aktivitas Bisnis
1.	<i>Tauhid</i>	<i>Unity of life</i> <i>Tawsiyah</i>	Tidak memisahkan antara tujuan ibadah dan tujuan bisnis Tidak berbuat diskriminatif teradap para pekerja, pemasok, pembeli, atau stakeholder atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin bahkan agama. Tidak menimbun dalam bentuk keserakahan.
2.	<i>Istikhlaf</i>	<i>Amanah</i> <i>Aqliyah</i> <i>Hurriyah</i> <i>Masuliyah</i>	Membuat inovasi dalam produk dan aktivitas bisnis yang bermanfaat. Kebebasan dalam melakukan kontrak kecuali melanggar norma yang telah ditentukan dalam agama Tidak membatalkan perjanjian secara sepihak Memenuhi pesanan pelanggan dengan tepat waktu dan sesuai pesanan yang telah disepakati.
3.	<i>Ibadah</i>	<i>Pengabdian</i> <i>Paripurna</i> <i>Maslahah</i>	Berbisnis dengan bersungguh-sungguh dan mencari ridho Allah tidak hanya mencari keuntungan bersedia membagi keuntungan kepada orang yang sangat membutuhkan memproduksi barang-barang yang bermanfaat dan tidak merusak konsumen. Menjual produk yang halal dan bermanfaat bagi konsumen
4.	<i>Tazkiyah</i>	<i>Shidq</i> <i>Adalah</i>	Tidak mengurangi ukuran atau timbangan dalam penjualan

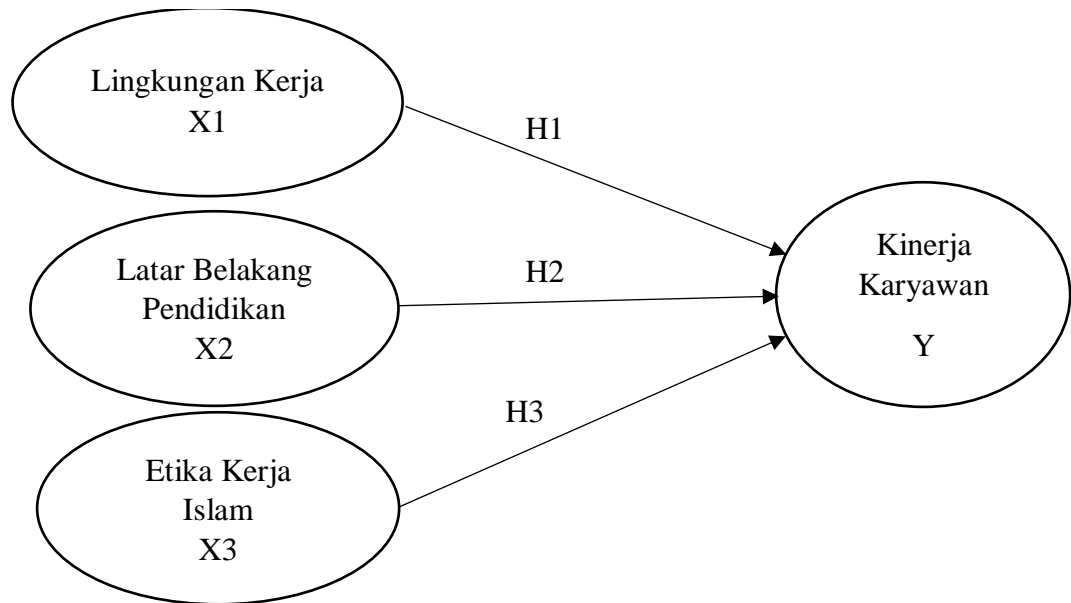
		<i>Tabligh</i>	Tidak memonopoli usaha dengan cara-cara yang tidak benar. Tidak menutupi kekurangan barang yang dijual dengan tujuan mendapatkan penawaran dengan harga yang tinggi.
5.	<i>Ihsan</i>	Mendahulukan hak kepentingan orang lain <i>Pelayanan prima</i> <i>Ta'awun</i> <i>Atarudhin</i>	Mengambil keuntungan sedikit kepada orang yang tidak mampu membayar Melebihkan pembayaran kepada penjual yang sedang dalam kekurangan dan kesulitan Memberikan kelonggaran waktu untuk orang yang berhalangan membayar hutang. Menghapuskan hutang untuk orang yang tidak memiliki kemampuan untuk membayar. Tiak memaksa dan menipu dalam melakukan transaksi

Sumber: Mochlasin Sofyan, Etika Bisnis dan Perbankan Perspektif Islam 2012

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat digambarkan kerangka berpikir mengenai pengaruh lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan :

H1 : X1 berpengaruh terhadap Y

H2 : X2 berpengaruh terhadap Y

H3 : X3 berpengaruh terhadap Y

## 2.4 Hipotesis

Dalam kerangka konseptual diatas dapat dihasilkan sebuah hipotesis atau dugaan sementara. Menurut Sugiyono (2013) mengatakan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara yang belum diuji kebenarannya dalam suatu pendapat atau kesimpulan. Dari uraian di atas didapatkan hipotesis :

#### **2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2017), Rusti Mawa Praci (2017), Ni Made Rena Prilian, Yayu Indrawati, & I GPB Sasrawan Mananda (2014) dan Nova Syafrina & Sudarmin Manik (2018), mendapatkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka H1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.**

#### **2.4.2 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zahrotul Mufidah (2017), Saut Djosua Henrianto Sitorus (2017), Pitriyani, Abd. Halim dan Desmawaty Hasibuan (2019), mendapatkan hasil yang sama bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka H2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H2 : Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.**

#### **2.4.3 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Faizal Nurmatias, S.Si, ME (2015), Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo (2017) dan Derry Pratama, Agus Purwadi dan Imamul Hakim (2018), dengan penelitian-penelitian diatas bahwa semuanya menunjukkan hasil yang sama yaitu etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka H3 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H3 : Etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS**

**Lantabur Tebuireng Jombang**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Margono dalam Fitria (2007) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Terkait dengan itu jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner atau observasi langsung.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang yang beralamat di Jl. A Yani Ruko Citra Niaga Blok E-11 Pasar Legi Jombang. Alasan melakukan penelitian di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang adalah Lembaga ini merupakan salah satu lembaga keuangan islam di Jombang, dan merupakan salah satu deretan BPRS terbaik di Indonesia dengan predikat Sangat Bagus dengan mendapatkan penghargaan “Infobank Sharia Award 2018” (Shariannews.com, 2018).

### **3.3 Populasi dan Sample Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Sedangkan yang dimaksud populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang yang berjumlah 88 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dan menggunakan *Sampling Jenuh*, dimana seluruh karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang dijadikan responden penelitian.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2011:66) menyatakan bahwa Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah popuasi relatif kecil atau penelitian yang ingin memuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel



(Sugiyono, 2011:65). Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 karyawan.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut :

#### **3.5.1 Data Primer**

Menurut Nugroho (2010) menjelaskan bahwa data primer yaitu data yang dari sumber pertama, baik dari individu maupun perusahaan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Jadi dapat disimpulkan data primer diperoleh peneliti dengan mengisi kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan yang bekerja di BPRS Lantabur Tebuireng. Penelitian ini data primer diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan persepsi atau jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Menurut Nugroho (2010) menjelaskan bahwa data sekunder yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder di peroleh dari buku-buku ilmiah dan jurnal-jurnal penelitian yang relevan guna untuk mendukung penelitian ini.

### **3.6 Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengumpulan data sangat berpengaruh bagi penelitian, karena apabila dalam mengumpulkan data sudah tepat maka akan mendapatkan hasil yang akurat dan relevan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menyebarkan kuesioner dan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan maupun pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Maka diharapkan responden akan memberikan respon yang positif atas kuesioner yang telah diberikan dan memberikan jawaban atas beberapa pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut :

#### **3.7.1 Variabel Bebas atau Independen (X)**

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), dan Etika Kerja Islam (X3). Definisi dari Lingkungan Kerja (X1) adalah sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja dan mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Sedangkan definisi dari Latar Belakang Pendidikan (X2) Pendidikan juga bisa diartikan lembaga yang bertanggungjawab dalam menetapkan cita-cita (tujuan) pendidikan, isi, system dan organisasi pendidikan. Lembaga-lembaga tersebut meliputi keluarga, sekolah dan masyarakat (Ihsan, 2005).

Variabel yang terakhir adalah Etika Kerja Islam (X3) menurut Sutono (2008), etika kerja Islam memandang dedikasi dalam bekerja adalah kebajikan, usaha yang maksimum harus dilakukan oleh seseorang dalam bekerja. Karena merupakan kewajiban setiap individu yang mampu, kerja kreatif merupakan sumber kebahagiaan dan pencapaian.

### 3.7.2 Variabel Terikat atau Dependen (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Definisi Kinerja Karyawan menurut Hasibuan (2005) adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap individu di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada individu tersebut atas dasar pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan Kerja (X1)	Penerangan Suhu Udara Suara Bising Penggunaan Warna Ruang Gerak yang Diperlukan Keamanan Kerja Hubungan Karyawan	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik. Penerangan di ruang kerja sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan. Suhu udara di ruang kerja nyaman, tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin. Lokasi kerja jauh dari kebisingan. Tata warna di ruang kerja sudah bagus	Alfath Andini (2014)

		<p>dan membuat semangat kerja. Ruang kerja cukup luas, sehingga ruang gerak yang diperlukan sudah cukup. Merasakan keamanan dalam menjalankan tugas.</p>	
Latar Belakang Pendidikan (X2)	Faktor Tingkat Pendidikan Faktor Jurusan Pendidikan	<p>Karyawan BPRS Lantabur Tebuireng harus berlatar belakang pendidikan minimal SMA. Tingkat pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan dalam mengerjakan tugas dan kewajiban saya. Tingkat pendidikan mampu membentuk kepribadian, moral, kerjasama dan komunikasi yang baik antar sesama karyawan dalam mengerjakan tugas dan kewajiban. Tingkat pendidikan mampu meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai jabatan dan jenjang karir yang lebih baik bagi saya. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja</p>	Abdul Majid (2017)

		<p>karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.</p> <p>Jurusan pendidikan saya sudah sesuai dengan jabatan dan bidang yang saya kerjakan.</p> <p>Jurusan pendidikan sangat efektif dalam menuju tugas dan kewajiban saya.</p> <p>BPRS Lantabur Tebuireng Jombang perlu mengkaji jurusan pendidikan setiap karyawan yang akan diterima maupun akan dimutasi ke bidang lainnya.</p> <p>Saya merasa senang bekerja pada bidang yang sesuai dengan jurusan saya.</p> <p>Saya merasa kesulitan mengerjakan tugas dan kewajiban apabila ada teamwork yang tidak sesuai dengan jurusan pendidikan saya.</p>	
Etika Kerja Islam (X3)	<p>Melakukan pekerjaan yang baik dan bermanfaat.</p> <p>Keyakinan bahwa bekerja adalah kewajiban dan kejujuran.</p>	<p>Saya mempunyai keyakinan bahwa apa yang saya kerjakan adalah bermanfaat dan memiliki nilai kebaikan.</p> <p>Saya yakin bahwa bekerja adalah</p>	Edi Prasetyo (2017)

	<p>Menghindari dosa. Bekerja keras. Tolong menolong dalam kebaikan. Tidak membuang waktu dalam bekerja.</p>	<p>kewajiban dari Allah, dan saya selalu jujur dalam bekerja. Saya selalu menghindari perbuatan yang menyalahi aturan agama dalam bekerja. Saya selalu menekankan kerja keras dalam bekerja. Bila ada teman kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, saya selalu berusaha memberikan bantuan. Saya berusaha untuk tidak membuang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak bersangkutan dengan pekerjaan saya.</p>	
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kejujuran Loyalitas Kedisiplinan Kecekatan Responsif dan kepedulian Ketepatan waktu Ketelitian</p>	<p>Saya selalu memprioritaskan nilai-nilai kebenaran di atas segala kepentingan di dalam lingkungan pekerjaan. Saya mempunyai sikap kesetiaan dan rasa ikhlas dalam menerima perintah dan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan kapanpun waktunya.</p>	<p>George Massora (2017)</p>

		<p>Saya selalu sudah tiba di kantor sebelum masuk jam kerja dan saya pulang kerja tepat pada waktunya sesuai dengan peraturan.</p> <p>Dalam bekerja, saya memiliki tingkat efisiensi tinggi, sehingga target waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari waktu normalnya.</p> <p>Saya mempunyai dorongan untuk bertindak dan segera memberikan bantuan jika ada pihak lain yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.</p> <p>Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah direncanakan.</p> <p>Hasil kerja saya, selalu saya teliti dengan cermat agar hasilnya memuaskan.</p>	
--	--	---	--

Sumber: data diolah, 2020

### 3.8 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Skala Likert. Menurut Sugiyono (2012) mengatakan bahwa Skala Likert adalah skala yang paling populer

dikalangan peneliti, karena dalam penerapannya skala likert sangat mudah dan sederhana dalam penafsiran. Contoh metode Skala Likert :

**Tabel 3.2**  
**Metode Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: data diolah, 2020

### **3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.9.1 Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2016) uji validitas merupakan cara yang digunakan untuk mengukur benar atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila item-item dalam setiap indikator pernyataan dapat mengungkapkan suatu data yang dapat di ukur oleh kuesioner tersebut. Sehingga dapat mengetahui item-item dalam setiap indikator pernyataan yang telah dibuat bisa mengukur data yang diinginkan dan diharapkan.

#### **3.9.2 Uji Reabilitas**

Menurut Ghozali (2016) uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur instrumen kuisisioner dimana yang terdapat indikator dalam setiap variabel. Kuisisioner bisa dikatana reliabel apabila responden dalam menjawab setiap pertanyaan bisa konsisten atau stabil. Dalam alat yang akan digunakan peneliti



yakni *software* SPSS terdapat fasilitas yang dapat digunakan untuk mengukur reliabel atau tidaknya kuisioner dengan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Nunnally, dalam Ghozali, 2016).

### **3.10 Analisis Data**

Pada dasarnya penelitian ini digunakan untuk menjawab suatu permasalahan, dan permasalahan tersebut mengenai apakah Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan data-data angka. Dan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis yakni SPSS.

#### **3.10.1 Uji Asumsi Klasik**

Menurut Ghozali (2011) uji asumsi klasik merupakan model regresi linier yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut sudah baik ataupun belum. Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh mempunyai ketepatan, tidak bias dan konsisten. Menurut Umbaroh (2014) uji asumsi klasik harus dipenuhi untuk mendapatkan hasil model regresi yang baik. Adapun uji asumsi klasik meliputi :

## **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sebuah data yang disebarkan itu secara merata dan tidak melenceng dan untuk mengetahui variable independent dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2011) pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-Plot.

## **2. Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2011) uji heterokedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual 1 dengan pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heretoskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

## **3. Uji Multikolinearitas**

Uji ini digunakan untuk digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas. Menurut Sumitro (2014) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Sedangkan menurut Ghozali (2011) suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas yakni apabila nilai Variance Influence Factor (VIF)  $< 10$ .

### **3.10.2 Regresi Linier Berganda**

Menurut Sarjono dan Julianita (2011) analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat. Jika pengukuran pengaruh melibatkan dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, maka dinamakan regresi berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Ket :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Variabel Lingkungan Kerja

X2 = Variabel Latar Belakang Pendidikan

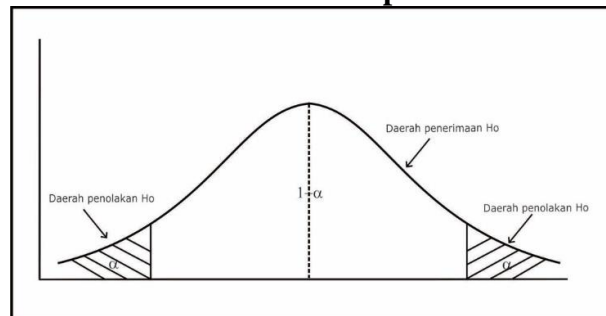
X3 = Variabel Etika Kerja Islam

### **3.11 Uji Hipotesis**

#### **3.11.1 Uji T-statistik (parsial)**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, dimana uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) secara parsial. Menurut Asnawi dan Masyhuri (2011) uji t digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh atau tidak antara variabel independet terhadap variabel dependent secara parsial.

**Gambar 3.1**  
**Kurva Daerah Keputusan**



Sumber: Asnawi dan Masyhuri, 2011

### 3.11.2 Uji T-statistik (simultan)

Menurut Asnawi dan Masyhuri (2011) uji F-statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5%. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun rumus dari uji F-statistik (simultan) adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (K-1)}{\left(1 - \frac{R^2}{n-k}\right)}$$

Ket :

F = Pendekatan distribusi probabilitas

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah sampel

### 3.11.3 Uji determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2011: 97) uji determinasi ( $R^2$ ) merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan varians variabel dependent (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah antara nol atau satu. Apabila nilai determinasi ( $R^2$ ) yang kecil, maka kemampuan variabel independent (X) dalam menjelaskan variabel dependent (Y) sangat terbatas. Dan apabila nilai koefisien ( $R^2$ ) mendekati satu, maka variabel independent (X) dapat memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent (Y).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng adalah suatu lembaga keuangan atau perbankan pertama yang berdiri di wilayah Jombang yang beroperasi dengan menggunakan atau berdasar pada prinsip keuangan syariah. Diawali dengan keinginan untuk dapat menjalankan perekonomian dengan prinsip islam dan berusaha meningkatkan perekonomian umat khususnya di wilayah Jombang, dengan diprakarsai oleh pondok Tebuireng Jombang dan masyarakat yang peduli terhadap perekonomian umat, maka dibentuklah lembaga keuangan yang bernama PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng dengan izin pendirian berdasarkan keputusan MENKUMHAM No. C-7026.TH.2005 dan izin dari Bank Indonesia No. 8/4/KEP. GBI Th. 2006. PT. BPR Syariah Lantabur atau yang lebih dikenal dengan Bank Syariah Lantabur lahir pada tahun 2006 yang pendiriannya diprakarsai oleh Pondok Pesantren Madrasatul Qur'an Tebuireng (PP MQ TBI). Nama "Lantabur" sendiri bermakna "tidak akan merugi", makna ini sekaligus menjadi doa penyemangat dalam pengelolaan perusahaan. Dalam perkembangan selanjutnya, di dorong semangat kebersamaan untuk membangun ekonomi umat, Pondok Pesantren Tebuireng turut serta memperkuat keberadaan Bank Syariah Lantabur dengan ditandai oleh penyematan nama "Tebuireng", sehingga menjadi "PT. Bank

Pembiayaan Rakyat Syariah Lantabur Tebuireng” dan telah diresmikan pada tanggal 11 Agustus 2014.

PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng mendapatkan dukungan yang besar dari masyarakat dalam setahun pembukaannya. Hal ini dapat dilihat dengan adanya peningkatan yang sangat pesat dalam hal penghimpunan dana dari pihak ketiga yaitu dari dana tabungan dan deposito dengan nilai sebesar 1,7 milyar per maret 2007 dengan tingkat imbalan yang menguntungkan yaitu kurang lebih 7% per tahun. Disamping itu, kepercayaan masyarakat menjadi lebih kuat dikarenakan PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang merupakan lembaga keuangan yang dijamin oleh pemerintah melalui program penjamin dana dan pihak ketiga (LPS). Dengan adanya jaminan tersebut maka sangat menguntungkan dan aman jika masyarakat berinvestasi pada lembaga keuangan PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng. Investasi dapat dilakukan melalui program Tabungan Mudhorobah dan Deposito Mudhorobah.

PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng memiliki peranan penting dalam menggerakkan sektor riil yaitu dengan memberikan modal kerja dan modal investasi kepada UKM dan UMKM di wilayah Jombang dengan total pembiayaan mencapai 1,6 milyar per maret 2007. Pembiayaan tersebut terbagi atas pembiayaan perdagangan, pertanian dan usaha produktif lainnya. Pembiayaan lain yang digunakan adalah pembiayaan akad mudhorobah , musyarokah, dan ijarah. Keseluruhan pembiayaan harus berdasarkan kesepakatan Bersama. PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng dikelola secara profesional dan amanah karena pengelola mendapatkan pembekalan dan keilmuan yang cukup dengan aktif

mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Bank Indonesia dan lembaga keuangan lainnya. Disamping itu, sebagian besar karyawan pengelola PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng adalah alumni Pesantren Madrastul Qur-an Tebuireng. Keterikatan Bank Syariah Lantabur Tebuireng dengan kedua pondok pesantren tersebut, menjadikan perusahaan, selain berlatar belakang motif usaha/profit, juga ditujukan untuk kemandirian kedua pondok pesantren ternama tersebut pada khususnya dan kemajuan ekonomi umat islam pada umumnya. Hinga saat ini, Bank Syariah Lantabur Tebuireng telah memiliki 6 kantor pelayanan yang tersebar di 3 Kantor di wilayah Jombang, 2 kantor diwilayah Mojokerto dan 1 kantor di wilayah Gresik, dan Insya Allah akan terus berkembang ke depannya.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

**Visi :**

Mengemban amanah ekonomi Islam

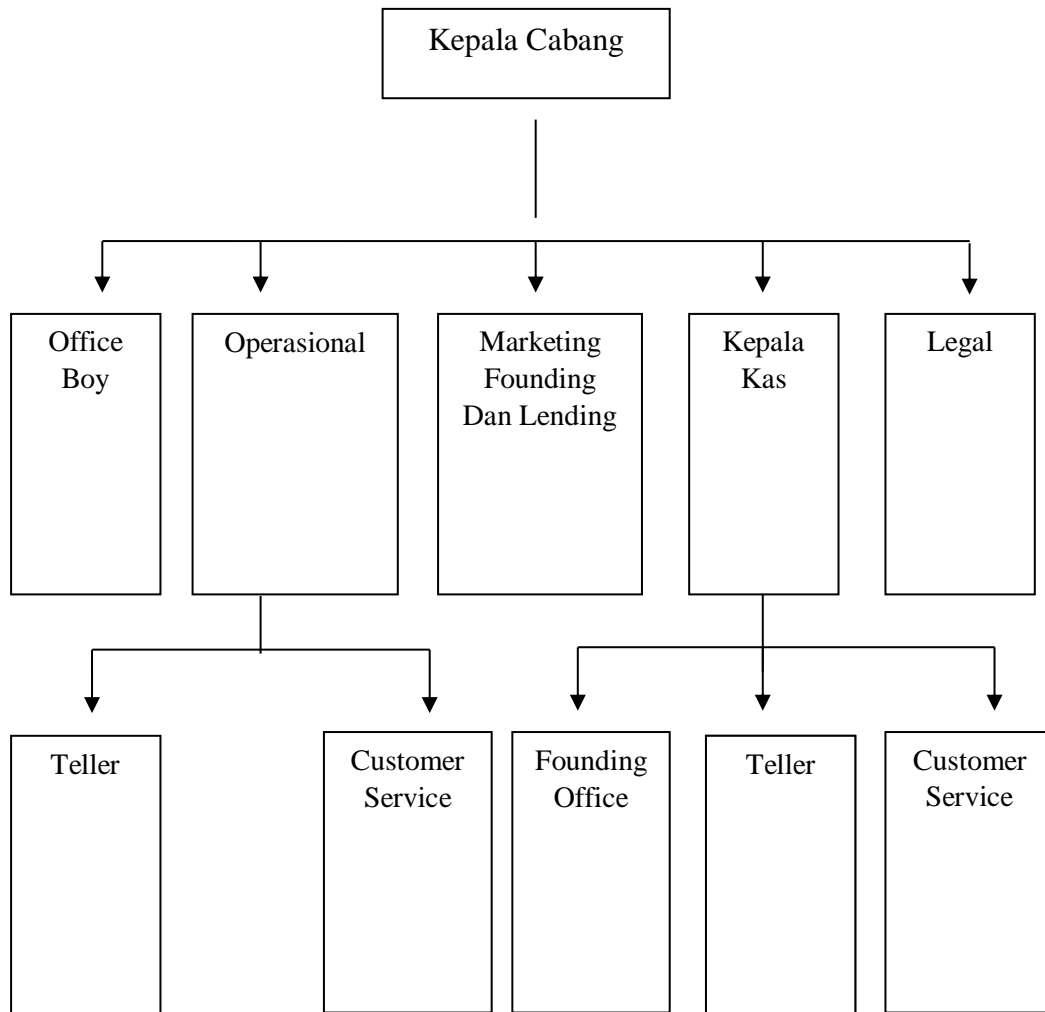
**Misi :**

Bermitra dan bergabung dengan masyarakat luas sebagai upaya mengembangkan luas sebagai upaya mengembangkan usaha kecil dan menengah dalam rangka menggali potensi daerah khususnya pada lembaga pendidikan Islam.



### 4.1.3 Struktur Organisasi

#### STRUKTUR ORGANISASI PT. BPR SYARIAH LANTABUR TEBUIRENG JOMBANG



### 4.1.4 Ruang Lingkup Perusahaan

Dalam kegiatannya BPRS Lantabur Tebuireng Jombang sebagai lembaga keuangan Mikro yang berprinsip syariah atau sesuai dengan ajaran Islam ada beberapa produk yang dimiliki, meliputi :

#### **4.1.4.1 Produk Penghimpunan Dana**

Ada beberapa produk penghimpunan dana yang ada di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang, diantaranya :

##### **1. Tabungan Tadhabur (tabungan mudharabah lantabur)**

Tabungan Mudharabah (Tadhabur) adalah jenis tabungan perorangan dan lembaga dengan potensi bagi hasil yang kompetitif guna memenuhi kebutuhan dimasa yang akan datang dan bisa ditarik dan ditambah sewaktu ada batas waktu. Pada produk ini mempunyai fasilitas yaitu mendapat buku tabungan, mendapat pelayanan prima dengan system jemput bola, mendapat bagi hasil yang kompetitif, dan aman dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS). Tabungan ini hanya memerlukan setoran awal minimum Rp.10.000,- dan setoran selanjutnya sebesar Rp.5.000,- dan tidak dipungut biaya administrasi bulanan dengan persyaratan FotoCopy E-KTP/SIM/Pasport dan mengisi formulir pembukaan rekening.

##### **2. Tabungan Qolam (tabungan pelajar lantabur)**

Tabungan pelajar (Qolam) adalah tabungan untuk pelajar dengan persyaratan mudah dan fitur yang menarik dalam rangka edukasi perbankan untuk mendorong budaya menabung sejak usia dini. Buku tabungan pelajar ini mempunyai fasilitas-fasilitas yaitu Mendapat buku tabungan, mendapat pelayanan prima dengan system jemput bola, mendapat bagi hasil yang kompetitif, dan juga aman dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS). Produk tabungan ini hanya perlu dengan setoran awal minimum Rp.5.000,- dan storan selanjutnya sebesar Rp.1.000,- dan tidak dipungut biaya administrasi bulanan. Dengan persyaratan

yang sangat mudah hanya memerlukan Fotocopy Kartu Keluarga (KK), atau juga Kartu Pelajar dari sekolahan.

### **3. Tabungan Taqarrub (tabungan qurban lantabur)**

Tabungan Qurban (Taqarrub) merupakan tabungan untuk perorangan dan kelompok dengan persyaratan mudah dan fitu yang menarik dalam rangka edukasi terhadap masyarakat umum agar supaya dapat melaksanakan ibadah qurban dengan hikmat dan penuh berkah. Produk tabungan ini mempunyai fasilitas yang sama dengan produk tabungan lainnya di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang, dan hanya memerlukan setoran awal minimum sebesar Rp.50.000,- saja dan setoran selanjutnya sebesar Rp.10.000,- dan tidak dipungut biaya administrasi bulanan. Dengan persyaratan yang sangat mudah yaitu Fotocopy E-KTP/SIM/Pasport dan mengisi formulir pembukaan rekening.

### **4. Tabungan Hijrah (tabungan haji dan umroh)**

Tabungan Hijrah adalah tabungan yang diperuntukkan bagi nasabah yang ingin melakukan ibadah haji maupun umroh sesuai dengan jangka waktu yang direncanakan.dengan setoran awal sebesar Rp. 100.000,- dan setoran selanjutnya Rp. 50.000,-. Setoran dapat diambil sewaktu-waktu namun untuk pengambilan dapat menghubungi pihak bank terlebih dahulu.

### **5. Deposito Mudharabah Lantabur**

Deposito ini jenis simpana dalam mata uang rupiah yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu menurut perjanjian antara deposan dengan pihak bank. Deposito lantabur Tebuireng ini mempunyai manfaat-manfaat yaitu keamanan terjamin dan diawasi oleh OJK dan dijamin oleh LPS, bagi hasil

yang kompetitif berdasarkan nisbah yang disepakati, dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan, bebas biaya administrasi. Fitur dari produknya adalah nominal minimum deposito sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan juga tidak dapat dipindah tangankan. Dan untuk waktu pencairan deposito atau penarikan dana => 100 juta harus konfirmasi minimal H- 1.

#### **4.1.4.2 Produk Pembiayaan**

Ada beberapa produk pembiayaan yang tersedia di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang, diantaranya :

##### **1. Murobahah (sistem jual beli)**

Murobahah adalah akad jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Akad yang digunakan adalah murabahah yaitu akad jual beli antara bank dan nasabah. Bank akan melakukan pembelian atau pemesanan barang sesuai permintaan nasabah kemudian menjualnya kepada nasabah sebesar harga beli ditambah keuntungan bank yang disepakati. Manfaat dari murobahah sendiri yaitu dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan usaha dan modal kerja, dapat digunakan untuk konsumtif, misalnya pembelian kendaraan bermotor, alat rumah tangga dll, dapat digunakan untuk investasi seperti pembelian rumah, tanah dll, dan juga angsuran tetap selama masa perjanjian. Fasilitas-fasilitas yang didapat yaitu pembayaran angsuran dapat dilakukan oleh seluruh kantor resmi PT. POS Indonesia terdekat, pembayaran juga bias melalui transfer dari bank umum lain, selama masa pembiayaan dicover oleh asuransi dan diskon margin pada saat pelunasan diri.

## **2. Mudharabah (sistem bagi hasil)**

Mudharabah adalah kerjasama antara pemilik modal dan pengelola untuk suatu usaha tertentu dengan kesepakatan bagi hasil (nisbah). Akad yang digunakan yaitu Mudharabah, yaitu kerjasama antara bank dengan nasabah, dimana pihak bank menyediakan seluruh modal dan nasabah sebagai pengelola dengan pembagian keuntungan berdasarkan nisbah bagi hasil yang disepakati. Manfaat dari mudharabah sendiri adalah usaha 100% dibiayai oleh bank, dapat digunakan untuk pembiayaan modal kerja usaha dan juga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan modal proyek. Fasilitas-fasilitas yang ada berupa sistem bagi hasil sesuai hasil proyek/usaha, pembayaran dapat dilakukan sesuai dengan cash-flow, jangka waktu pembayaran sesuai dengan jadwal penyelesaian proyek.

## **3. Musyarakah (sistem perkongsian)**

Musyarakah adalah bentuk kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dan atau karya/keahlian dengan kesepakatan keuntungan dan risiko menjadi tanggungan bersama sesuai kesepakatan. Manfaat dari musyarakah sendiri yaitu dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan usaha, modal kerja dsb, dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan dana yang bersifat short time, cocok untuk pengerjaan proyek supaya penyelesaiannya tepat waktu.

## **4. Ijarah Multijasa**

Ijarah Multijasa merupakan pembiayaan yang diberikan oleh PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang kepada nasabah dalam memperoleh manfaat atas suatu jasa. Keuntungan yang diperoleh dari pembiayaan multi jasa tersebut

berbentuk imbalan jasa (ujrah) atau fee. Besarnya ujarah atau fee disepakati diawal dan dinyatakan dalam bentuk nominal. Manfaat dari ijarah multijasa ini yaitu memberikan kemudahan dalam membiayai kebutuhan Pendidikan, biaya travelling dan biaya berobat. Pengembalian dana pembiayaan dapat diangsur dengan jumlah angsuran yang tidak akan berubah selama masa perjanjian. Fasilitas-fasilitas yang didapat berupa dapat digunakan untuk biaya pendidikan, *travelling* dan berobat, jangka waktu pembiayaan fleksibel dan juga diskon ujarah pada saat pelunasan dini.

#### **5. Rahn (gadai emas)**

PT. BRS Lantabur Tebuireng Jombang melayani Rahn/gadai emas dimana bank memberikan fasilitas pinjaman berdasarkan prinsip qardh kepada nasabah dengan menjaminkan emas. Emas ang dijaminkan tersebut akan disimpan dan dipelihara oleh bank, dan atas pemeliharaan tersebut bank mengenakan biaya sewa dengan prinsip ijarah. Akad yang digunakan berupa Qardh yaitu suatu akad penyaluran dana oleh bank kepada nasabah sebagai utang piutang dengan ketentuan bahwa nasabah wajib mengembalikan dana tersebut kepada bank pada waktu yang telah disepakati. Manfaat dari rahn sendiri yaitu mendapat dana secara mudah dan cepat untuk berbagai kebuthan yang mendesak, proses cepat dan persyaratan mudah, penyimpanan aman, bebas biaya administrasi dan bebas biaya finalty, dan juga mendapat surat bukti gadai (SBG). Fitur-fiturnya yaitu emas dalam bentuk perhiasan/batangan/lantakan/koin dan uang emas. Jumlah maksimum pembiayaan adalah ebesar Rp.250.000.000,- per nasabah dengan jangka waktu pinjaman maksimal 120 hari. Syarat- syarat dan ketentuan dari rahn yaitu harus memiliki kartu identitas E- KTP/SIM, mengisi aplikasi permohonan gadai, menyerahkan

barang angunan berupa emas perhiasan/batangan atau uang emas, dan membuka rekening tabungan di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

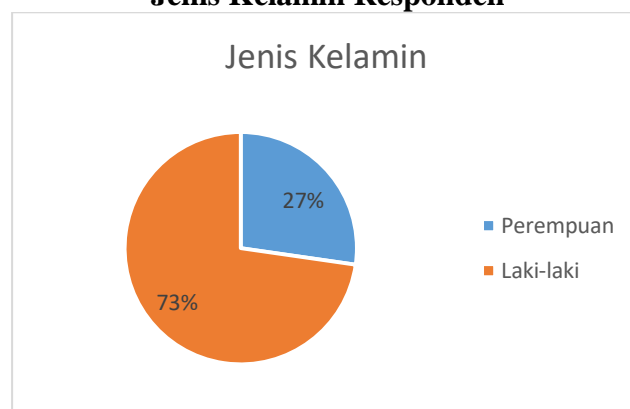
#### 4.1.5 Gambaran Umum Responden

Karakteristik dari semua responden akan dipaparkan dalam gambaran umum responden, diantaranya terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

##### 4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin ini terdiri dari laki-laki dan perempuan yang akan dipaparkan sesuai table berikut :

**Gambar 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**



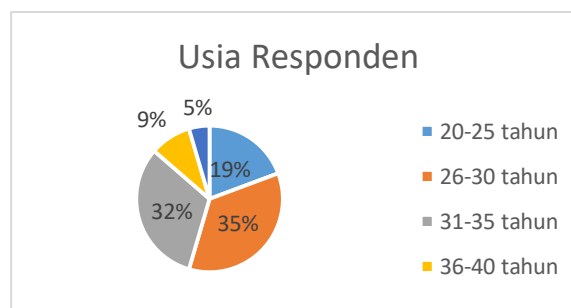
Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari gambar 4.1 dapat dijelaskan bahwa dari 88 responden lebih cenderung berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut dibuktikan dengan jumlah frekuensi dari responden laki-laki berjumlah 64 orang atau memiliki presentase sebesar 73%. Sedangkan untuk frekuensi responden perempuan berjumlah 24 orang dengan hasil presentase sebesar 27%.

#### 4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik usia responden terbagi dari beberapa kelompok interval yaitu usia dari 20-25 tahun, 26-30 tahun 31-35 tahun, 36-40 tahun, dan >40 tahun. Berikut uraian dari karakteristik responden berdasarkan usia yang akan dijelaskan didalam tabel, yakni:

**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Usia Responden**



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

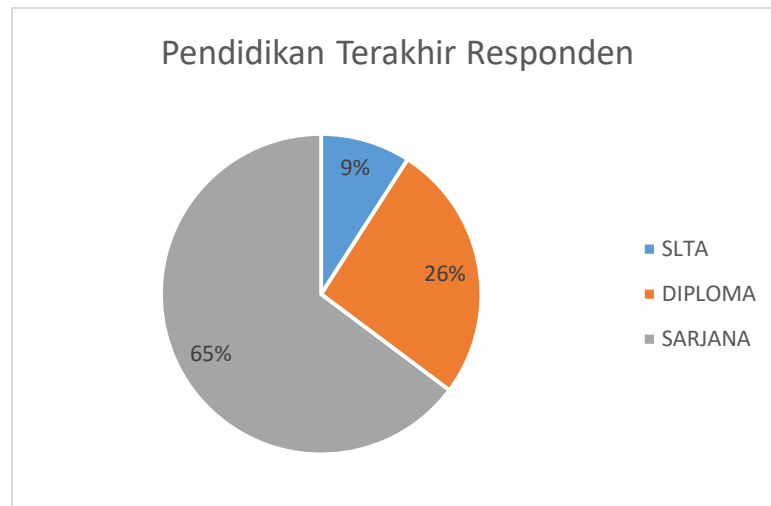
Berdasarkan gambar 4.2 diatas frekuensi responden dengan interval usia 20-25 tahun berjumlah 17 orang dengan presentase 19%, frekuensi interval usia 26-30 tahun berjumlah 31 orang dengan presentase 35%, usia 31-35 berjumlah 28 orang dengan presentase 32%, usia 36-40 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 9%, dan untuk frekuensi usia >41 tahun berjumlah 4 orang dengan hasil presentase sebesar 5%. Dari uraian tersebut untuk karakteristik usia telah didominasi dengan responden yang memiliki usia dari 26-30 tahun sebesar 31 orang atau 35%.

#### 4.1.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan terakhir terdiri dari SMA, Diploma, dan S1. Pemaparan tentang hasil pendidikan terakhir responden akan dijelaskan didalam tabel berikut:



**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden**



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan uraian gambar 4.3 Adapun untuk jumlah frekuensi pada jenjang pendidikan terakhir pada tingkat SLTA sebesar 8 orang atau 9%, Diploma sebesar 23 orang atau 26%, dan Sarjana sebesar 57 orang atau 65%. Dari uraian tersebut artinya dari 88 responden lebih dominan memiliki jenjang pendidikan terakhir pada tingkat Sarjana dengan jumlah frekuensi sebesar 57 orang atau 65%.

## 4.2 Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap variable Lingkungan Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), Etika Kerja Islam (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

### 4.2.1 Lingkungan Kerja (X1)

Tanggapan dari 88 responden terhadap variabel Lingkungan Kerja akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X1)**

Item	Tanggapan responden										Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	69	78,4%	17	19,3%	2	2,3%	0	0%	0	0%	4,76
X1.2	54	61,4%	27	30,7%	7	8%	0	0%	0	0%	4,53
X1.3	56	63,6%	28	31,8%	4	4,5%	0	0%	0	0%	4,59
X1.4	50	56,8%	29	33%	8	9,1%	1	1,1%	0	0%	4,45
X1.5	54	61,4%	32	36,4%	2	2,3%	0	0%	0	0%	4,59
X1.6	49	55,7%	31	35,2%	8	9,1%	0	0%	0	0%	4,47
X1.7	51	58%	33	37,5%	4	4,5%	0	0%	0	0%	4,53
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>											4,56

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari 7 item tersebut dapat diketahui yang mendapatkan nilai mean paling besar yakni item “Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik” dengan mendapatkan nilai mean sebesar 4,76. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang terjalin dengan baik. Sedangkan nilai rata-rata mean dari variabel Lingkungan Kerja mendapatkan hasil sebesar 4,56. Hal itu menunjukkan bahwa tanggapan dari responden terhadap variabel Lingkungan Kerja adalah setuju. Dan nilai dari standar deviasi dalam variabel Lingkungan Kerja ini mendapatkan nilai rata-rata standar deviasi sebesar 0,35. Artinya jika nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi maka penyebaran data nilainya yakni merata dan penyimpangan data yang terjadi adalah rendah.

#### 4.2.2 Latar Belakang Pendidikan (X2)

Tanggapan dari 88 responden terhadap variabel Latar Belakang Pendidikan akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Tanggapan Responden Terhadap Latar Belakang Pendidikan (X2)**

Item	Tanggapan responden										Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	64	72,7%	22	25%	2	2,3%	0	0%	0	0%	4,70
X2.2	38	43,2%	35	39,8%	12	13,6%	1	1,1%	2	2,3%	4,20
X2.3	42	47,7%	40	45,5%	6	6,8%	0	0%	0	0%	4,41
X2.4	37	42%	44	50%	6	6,8%	1	1,1%	0	0%	4,33
X2.5	39	44,3%	42	47,7%	7	8%	0	0%	0	0%	4,36
X2.6	37	42%	44	50%	7	8%	0	0%	0	0%	4,34
X2.7	47	53,4%	33	37,5%	5	5,7%	2	2,3%	1	1,1%	4,40
X2.8	46	52,3%	36	40,9%	6	6,8%	0	0%	0	0%	4,45
X2.9	42	47,7%	44	50%	2	2,3%	0	0%	0	0%	4,45
X2.10	50	56,8%	35	39,8%	3	3,4%	0	0%	0	0%	4,53
<b>Latar Belakang Pendidikan</b>											4,42

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari 10 item tersebut dapat diketahui yang mendapatkan nilai mean paling besar yakni item “Karyawan BPRS Lantabur Tebuireng harus berlatar belakang pendidikan minimal SMA” dengan mendapatkan nilai mean sebesar 4,70.

Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan BPRS Lantabur Tebuireng harus berlatar

belakang belakang pendidikan minimal SMA. Sedangkan nilai rata-rata mean dari variabel Latar belakang pendidikan mendapatkan hasil sebesar 4,42. Hal itu menunjukkan bahwa tanggapan dari responden terhadap variabel Latar Belakang Pendidikan adalah setuju. Dan nilai dari standar deviasi dalam variabel Latar Belakang Pendidikan ini mendapatkan nilai rata-rata standar deviasi sebesar 0,30 Artinya jika nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi maka penyebaran data nilainya yakni merata dan penyimpangan data yang terjadi adalah rendah.

#### 4.2.3 Etika Kerja Islam (X3)

Tanggapan dari 88 responden terhadap variabel Etika Kerja Islam akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Tanggapan Responden Etika Kerja Islam (X3)**

Item	Tanggapan responden										Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	66	75%	22	25%	0	0%	0	0%	0	0%	4,75
X3.2	37	42%	43	48,9%	8	9,1%	0	0%	0	0%	4,33
X3.3	47	53,4%	33	37,5%	5	5,7%	2	2,3%	1	1,1%	4,40
X3.4	46	52,3%	36	40,9%	6	6,8%	0	0%	0	0%	4,45
X3.5	42	47,7%	44	50%	2	2,3%	0	0%	0	0%	4,45
X3.6	50	56,8%	35	39,8%	3	3,4	0	0%	0	0%	4,53
<b>Etika Kerja Islam</b>											4,49

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari 6 item tersebut dapat diketahui yang mendapatkan nilai mean paling besar yakni item “Saya mempunyai keyakinan bahwa apa yang saya kerjakan adalah bermanfaat dan memiliki nilai kebaikan” dengan mendapatkan nilai mean sebesar 4,75. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan BPRS Lantabur Tebuireng harus mempunyai keyakinan bahwa apa yang mereka kerjakan adalah bermanfaat dan memiliki nilai kebaikan. Sedangkan nilai rata-rata mean dari variabel Etika Kerja Islam mendapatkan hasil sebesar 4,49. Hal itu menunjukkan bahwa tanggapan dari responden terhadap variabel Etika Kerja Islam adalah setuju. Dan nilai dari standar deviasi dalam variabel Etika Kerja Islam ini mendapatkan nilai rata-rata standar deviasi sebesar 0,31 Artinya jika nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi maka penyebaran data nilainya yakni merata dan penyimpangan data yang terjadi adalah rendah.

#### 4.2.4 Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan dari 88 responden terhadap variabel Kinerja Karyawan akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Tanggapan responden										Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	46	52,3%	36	40,9%	6	6,8%	0	0%	0	0%	4,45
Y.2	42	47,7%	44	50%	2	2,3%	0	0%	0	0%	4,45
Y.3	50	56,8%	35	39,8%	3	3,4%	0	0%	0	0%	4,53
Y.4	51	58%	27	30,7%	10	11,4%	0	0%	0	0%	4,47
Y.5	42	47,7%	38	43,2%	7	8%	1	1,1%	0	0%	4,38
Y.6	49	55,7%	30	34,1%	8	9,1%	1	1,1%	0	0%	4,44

Y.7	45	51,1%	33	37,5%	10	11,4%	0	0%	0	0%	4,40
<b>Kinerja Karyawan</b>											4,45

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari 7 item tersebut dapat diketahui yang mendapatkan nilai mean paling besar yakni item “Saya selalu sudah tiba di kantor sebelum masuk jam kerja dan saya pulang kerja tepat pada waktunya sesuai dengan peraturan” dengan mendapatkan nilai mean sebesar 4,53. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan BPRS Lantabur Tebuireng memiliki ketepatan waktu pada waktu masuk kerja. Sedangkan nilai rata-rata mean dari variabel Etika Kerja Islam mendapatkan hasil sebesar 4,45. Hal itu menunjukkan bahwa tanggapan dari responden terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah setuju. Dan nilai dari standar deviasi dalam variabel Kinerja Karyawan ini mendapatkan nilai rata-rata standar deviasi sebesar 0,34 Artinya jika nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi maka penyebaran data nilainya yakni merata dan penyimpangan data yang terjadi adalah rendah.

### 4.3 Uji Validitas dan Reabilitas

#### 4.3.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas merupakan cara yang digunakan untuk mengukur benar atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila item-item dalam setiap indikator pernyataan dapat mengungkapkan suatu data yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Sehingga dapat mengetahui item-item dalam setiap indikator pernyataan yang telah dibuat

bisa mengukur data yang diinginkan dan diharapkan. Adapun cara yang digunakan untuk uji validitas dengan melihat  $R_{hitung}$  dan  $R_{tabel}$ . Apabila  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka item tersebut dapat dikatakan valid dan apabila sebaliknya maka item tersebut dapat dikatakan tidak valid. Adapun nilai  $R_{tabel}$  dalam penelitian ini yakni 0,207.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 88 responden. Dengan pengambilan keputusan  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Artinya apabila  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  dengan menggunakan taraf signifikan 5%, maka item dari penelitian tersebut valid. Pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), Etika Kerja Islam (X3), dan variabel Kinerja Karyawan (Y), keseluruhan item pertanyaan mempunyai nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Sehingga semua item pertanyaan dari setiap variabel dikatakan valid dan dapat menjadi tolak ukur guna melihat sejauh mana data penelitian yang terkumpul. Adapun hasilnya dapat dilihat sebagai berikut

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		$R_{hitung}$	$R_{Tabel}$	
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,721	0,207	VALID
	X1.2	0,571	0,207	VALID
	X1.3	0,579	0,207	VALID
	X1.4	0,573	0,207	VALID
	X1.5	0,589	0,207	VALID
	X1.6	0,588	0,207	VALID
	X1.7	0,547	0,207	VALID
Latar Belakang Pendidikan (X2)	X2.1	0,560	0,207	VALID
	X2.2	0,469	0,207	VALID
	X2.3	0,316	0,207	VALID
	X2.4	0,499	0,207	VALID

	X2.5	0,499	0,207	VALID
	X2.6	0,524	0,207	VALID
	X2.7	0,482	0,207	VALID
	X2.8	0,413	0,207	VALID
	X2.9	0,332	0,207	VALID
	X2.10	0,561	0,207	VALID
Etika Kerja Islam (X3)	X3.1	0,655	0,207	VALID
	X3.2	0,496	0,207	VALID
	X3.3	0,502	0,207	VALID
	X3.4	0,496	0,207	VALID
	X3.5	0,398	0,207	VALID
	X3.6	0,596	0,207	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,476	0,207	VALID
	Y.2	0,375	0,207	VALID
	Y.3	0,602	0,207	VALID
	Y.4	0,504	0,207	VALID
	Y.5	0,611	0,207	VALID
	Y.6	0,522	0,207	VALID
	Y.7	0,557	0,207	VALID

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari semua variabel dikatakan valid karena nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ .

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur instrumen kuesioner yang terdapat indikator dalam setiap variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Nunnally, dalam Ghozali, 2016). Adapun hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:



**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Standar Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja (X1)	0,739	0,60	Reliabel
Latar Belakang Pendidikan (X2)	0,694	0,60	Reliabel
Etika Kerja Islam (X3)	0,687	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,707	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dengan melihat tabel 4.6 diatas dapat diketahui bawah nilai cronbach's *alpha* dari setiap variabel  $> 0,60$  maka dapat diartikan bahwa kuesioner penelitian tersebut reliabel.

#### **4.4 Analisis Data**

##### **4.4.1 Uji Asumsi Klasik**

Menurut Ummaroh (2014) uji asumsi klasik harus dipenuhi untuk mendapatkan hasil model regresi yang baik. Adapun uji asumsi klasik meliputi:

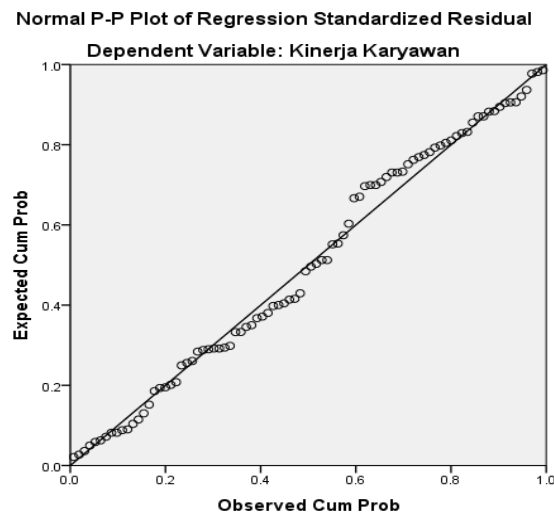
##### **1. Uji Normalitas**

Merupakan uji yang digunakan untuk menguji variabel pengganggu yang mana memiliki distribusi normal atau tidak yang terdapat dalam model regresinya.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati penyebaran data

pada sumbu diagonal grafik P-Plot. Data dapat dikatakan normal apabila persebaran titik-titik mengikuti garis diagonal. Adapun hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Normalitas**



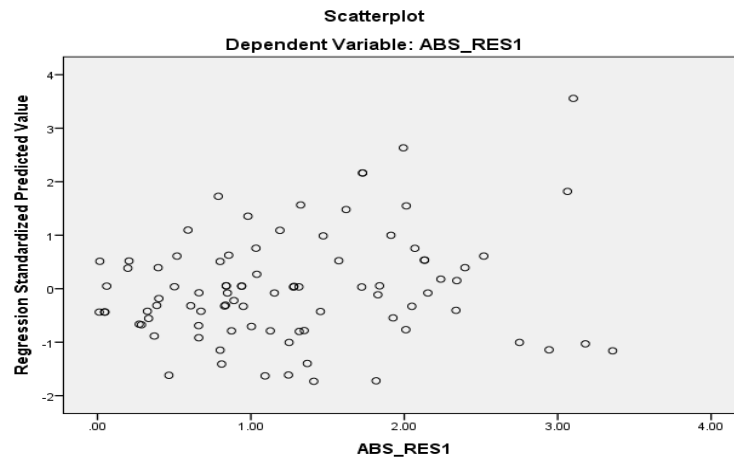
Sumber: Output SPSS23 diolah, 2020

Dengan melihat gambar 4.6 diatas dapat diketahui bahwa persebaran titik-titik mengikuti garis diagonal, maka distribusi persebaran diatas dapat dikatakan normal. Sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal dan sesuai dengan uji normalitas.

## 2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heterokedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual 1 pengamatan dengan pengamatan yang lain. Adapun hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 4.5**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Output SPSS23diolah, 2020

Dengan melihat gambar 4.7 diatas dapat diketahui bahwa persebaran data diatas dan dibawah angka nol dan data tersebut tidak membentuk pola tertentu. sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada gejala heterokedastisitas.

### 3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2002) suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas yakni apabila nilai Variance Influence Factor (VIF)  $< 10$ . Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka tidak ada gejala multikolinearitas. Adapun hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistiks		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,707	1,415	Tidak terjadi multikolinearitas

Latar Belakang Pendidikan (X2)	0,382	2,620	Tidak terjadi multikolinearitas
Etika Kerja Islam (X3)	0,381	2,623	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan output tabel 4.7 diatas, diketahui nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF keseluruhan variabel bebas lebih kecil dari 10. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2) dan Etika Kerja Islam (X3) di indikasi tidak saling berkorelasi atau tidak terjadi multikolinearitas, sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

#### 4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Analisis Regresi linear berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,363	2,691	-	0,506	0,614

Lingkungan Kerja	0,221	0,079	0,232	2,809	0,006
Latar Belakang Pendidikan	0,266	0,088	0,337	3,004	0,004
Etika Kerja Islam	0,407	0,142	0,322	2,860	0,005
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat terdapat nilai koefisien regresi. Pada kolom *Unstandardized Coefficients* terdapat nilai *Constant* sebesar 1,363 dan nilai koefisien arah regresi  $X_1$  0,221,  $X_2$  sebesar 0,266 dan  $X_3$  sebesar 0,407. Maka dapat dibentuk persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,363 + 0,221X_1 + 0,266X_2 + 0,407X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat ditarik penjelasan sebagai berikut :

- a. Konstanta dari persamaan regresi liner berganda didapatkan hasil sebesar 1,363. Artinya jika variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2) dan Etika Kerja Islam (X3), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,363.
- b. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,221 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point Lingkungan Kerja (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,221 dengan anggapan Latar Belakang Pendidikan (X2) dan Etika Kerja Islam (X3) tetap.
- c. Koefisien regresi Latar Belakang Pendidikan (X2) sebesar 0,266 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 Latar Belakang Pendidikan (X2) akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,266 dengan anggapan Lingkungan Kerja (X1) dan Etika Kerja Islam (X3) tetap.

- d. Koefisien regresi Etika Kerja Islam (X3) sebesar 0,407 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point Etika Kerja Islam (X3) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,407 dengan anggapan Lingkungan Kerja (X1) dan Latar Belakang Pendidikan (X2) tetap.

## 4.5 Uji Hipotesis

### 4.5.1 Uji T-Statistik (Parsial)

#### Perumusan hipotesis:

$H_0$  = Variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

$H_a$  = Variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

#### Pengambilan keputusan:

Apabila nilai dari  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal itu menunjukkan koefisien regresi berpengaruh signifikan. Sedangkan apabila nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal itu menunjukkan bahwa koefisien regresi tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan program *SPSS 23* dalam penelitian ini menunjukkan hasil uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji T-statistik (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1,363	2,691	-	0,506	0,614
	Lingkungan Kerja	0,221	0,079	0,232	2,809	0,006
	Latar Belakang Pendidikan	0,266	0,088	0,337	3,004	0,004
	Etika Kerja Islam	0,407	0,142	0,322	2,860	0,005
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah Penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji  $T_{hitung}$  dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas nilai  $T_{hitung}$  yang didapatkan dari variabel Lingkungan Kerja yakni sebesar 2,809 dengan nilai  $T_{tabel}$  1,988. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung}$   $2,809 > T_{tabel}$  1,988 dan nilai Sig  $0,006 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas nilai  $T_{hitung}$  yang didapatkan dari variabel Latar Belakang Pendidikan yakni sebesar 3,004 dengan nilai  $T_{tabel}$  1,988. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung}$   $3,004 > T_{tabel}$  1,988 dan nilai Sig  $0,004 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Latar Belakang Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas nilai  $T_{hitung}$  yang didapatkan dari variabel Etika Kerja Islam yakni sebesar 2,860 dengan nilai  $T_{tabel}$  1,988. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung}$   $2,860 > T_{tabel}$  1,988 dan nilai Sig  $0,005 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Kesimpulannya Etika Kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.5.2 Uji F-Statistik (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap variabel dependen (terikat). Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Uji F-Statistik (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	289,081	3	96,360	41,183	,000 <sup>b</sup>
Residual	196,544	84	2,340		
Total	485,625	87			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan					

Sumber: Data diolah Penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 41,183 dengan signifikansi sebesar 0,000<sup>b</sup>. Nilai F hitung (41,183) yang lebih besar dari F tabel (2,71) dan Sig F (0,000<sup>b</sup>) yang lebih kecil dari 5% (0,050) menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2) dan Etika Kerja Islam (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja



Karyawan (Y) sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh ketiga variabel yang telah dikemukakan diatas secara bersama-sama.

#### 4.5.3 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2011) uji determinasi ( $R^2$ ) merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan varians variabel dependent (Y). Adapun hasil uji determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,772 <sup>a</sup>	0,595	0,581	1,530
a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah Penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diatas output SPSS model summary diketahui besarnya  $R^2$  adalah 0,595 yang berarti sebanyak 60% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2) dan ), Etika Kerja Islam (X3), sedangkan sisanya (100% - 60% = 40%) dijelaskan oleh variabel lain.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang dengan nilai sig. sebesar 0,006 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keadaan atau suasana di sekitar para karyawan sewaktu mereka melakukan tugasnya dimana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi karyawan tersebut pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman sangatlah diharapkan oleh para karyawan, hal ini perlu disadari oleh para pemimpin. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan baik pula. Mereka akan lebih mudah berkonsentrasi dan merasa senang sehingga kinerjanya akan lebih meningkat.

Seperti firman Allah dalam Alqur'an surat al-Qashasah ayat 77 yang berbunyi :

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ انْتِكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَتَّبِعْ أَفْسَادًا فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, dan janganlah kamu berbuat*

*kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.*

Ayat diatas menerangkan bahwa Allah melarang pengrusakan lingkungan alam. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pelampauan batas. Dalam hadist telah dijelaskan juga tentang lingkungan kerja. Rasulullah SAW bersabda:

تَنْظِفُوا بِكُلِّ مَا اسْتَطَعْتُمْ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى بَنَى الْإِسْلَامَ عَلَى النِّظَافَةِ وَلَنْ يَدْخُلَ  
الْجَنَّةَ إِلَّا كُلُّ نَظِيفٍ

Artinya : *“Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah Ta’ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap orang bersih”* (HR At-Thabrani).

#### **4.6.2 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian regresi antara latar belakang pendidikan dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan dan kinerja karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang dengan nilai sig. sebesar 0,004 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pitriyani, Abd. Halim, dan Desmawaty Hasibuan (2019) menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada

tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademi sebelumnya. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.

Penghargaan Allah bagi orang-orang yang berilmu dan berpendidikan dijelaskan pada ayat sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya :*“Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: “berlapang lapanglah dalam majelis”. Maka lapanglah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “berdirilah kamu” maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu, dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”* (Q.S. al-Mujadilah:11)

Kandungan pada ayat diatas menunjukkan bahwa pendidikan mencakup segala aspek jagat raya ini. Secara garis besar, konsepsi pendidikan dalam Islam adalah mempertemukan pengaruh dasar dengan pengaruh ajar. Pengaruh

pembawaan dan pengaruh pendidikan diharapkan bisa menjadi satu kekuatan yang menjadi padu dan berproses ke arah pembentukan kepribadian yang sempurna.

#### **4.6.3 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian regresi antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang dengan nilai sig. sebesar 0,005 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faizal Nurmatias, S.Si,ME (2015) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etika kerja Islam tidak hanya menggunakan rasio aja dalam menilai pekerjaannya, akan tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan hadist, sehingga segala tindakan dalam etika kerja Islam adalah berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan syariat Islam. Bekerja dalam Islam harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab karena pekerjaan diawasi oleh Allah dan masyarakat.

#### **4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil olahan statistik menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 41,183. Maka, dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $41,183 > 2,71$ ). Sehingga lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan etika kerja Islam berpengaruh

secara simultan dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  terhadap kinerja karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, didukung dengan latar belakang pendidikan yang tepat serta memiliki etika kerja Islam yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka akan semakin mudah untuk perusahaan untuk dapat mewujudkan visi dan misinya.

Dalam agama Islam diperintahkan agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang. Seperti dalil berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُ

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

Berdasarkan ayat diatas telah menjelaskan bahwa orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal perbuatan atau pekerjaan dengan sungguh-sungguh maka Allah akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi. Semakin orang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan amal dan pekerjaan maka akan mendapatkan hasil yang baik.

## **BAB V**

### **PENUTUPAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran. Adapun kesimpulan dan saran akan dijelaskan sebagai berikut :

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Lingkungan kerja yang nyaman sangatlah diharapkan oleh karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan baik pula. Mereka akan lebih mudah berkonsentrasi dan merasa senang sehingga kinerjanya akan lebih meningkat.
2. Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan yang tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan demikian hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer sumber daya manusia untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada bidang yang tepat. Dengan begitu karyawan akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Etika kerja Islam tidak hanya menggunakan rasio saja dalam menilai pekerjaannya, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan hadist, sehingga segala tindakan dalam etika kerja Islam adalah berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan syariat Islam. Dengan menggunakan etika kerja Islam maka perasaan akan lebih tenang dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Etika Kerja Islam secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Dengan perusahaan menerapkan lingkungan kerja yang baik, latar belakang pendidikan yang tepat serta etika kerja Islam yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## **5.2 Saran**

### **1. Bagi pihak BPRS Lantabur Tebuireng Jombang**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja yang baik.

### **2. Bagi perusahaan**

Agar dapat menempatkan posisi karyawan sesuai latar belakang pendidikan yang dimiliki dan mempertimbangkan latar belakang pendidikan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan membatasi latar belakang pendidikan minimal tingkat pendidikan tertentu untuk dijadikan



karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan harus memperhatikan nilai-nilai etika kerja Islam. Agar dapat bekerja sesuai dengan dasar Islami yang dianjurkan dalam bekerja, sehingga yang dilakukan karyawan bukan hanya bekerja, namun juga bernilai ibadah.

### **3. Untuk penelitian selanjutnya**

Diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian, tidak hanya pada faktor-faktor ini saja, tetapi dapat menganalisis pengaruh faktor lain seperti pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Jamil. (2007) **Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi; Komitmen Organisasi Sebagai Mediator.** *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Program Studi Magister Akutansi Universitas Diponegoro
- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. (2014). **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor cabang Kediri.** *Skripsi* (tidak dipublikasikan). IAIN Tulungagung
- Ahmad Janan Asifudin, (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ahmadi, Abu. (2003). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Al-Qardawi, Yusuf. (1980). *Pendidikan Islam dan Madrasah Hasan al-Banna, terj. Bustami A. Gani, Zaenal Abiding Ahmad*. Jakarta : Bulan Bintang.
- Anshari, Anding Saefuddin. (1976). *Pokok-Pokok Pikiran Tentang Islam* . Jakarta: Usaha Enterprise
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arifin, Johan. (2007). *Fiqih Perlindungan Konsumen*. Semarang : Rasail.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Asnawi, N dan Masyhuri. (2011). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Cetakan Kedua. Malang: UIN Maliki Press
- Azra, Azyumardi. (1998). *Pendidikan Islam, Tradisi dan Modernisasi Menuju Millennium Baru*, Jakarta : Wacana Ilmu
- Barry, Render dan Jay Heizer. (2001). *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi : Operations Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Budiharjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Jakarta, Indonesia : Penerbit Raih Asa Sukses
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Jakarta, Kencana
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro

- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., and Dannelly, J. H., (1996). *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses*, Terjemahan Jilid I Edisi ke-8, Jakarta: Erlangga
- Haerudin. (2016). Etika Kerja Islam Sebuah Kajian Teoritik Dan Empirik. *Jurnal Maksimum*. 5(1)
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri. (2013). *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*. Cet.1. Jakarta : Gema Insani Press
- Hana, Mc Mifrohuldan dan M nur Ghufron. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam dan kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kudus*. STAIN Kudus
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ihsan, Fuad. (2005). *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: PT Rinek Cipta
- Kasmir. (2005). *Etika Customer Service*. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Langeveld, MJ. (1995). *Menuju Ke Pemikiran Filsafat*, terj. GJ Claessen. Jakarta: PT. Pembangunan
- Mahmudi (2010), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN,
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mondy, R. Wayne . (2010). *Human Resource Management Eleventh Edition*. New. Jersey : Prentice Hall
- Muslich, Muhammad. (2009). *Metode Pengambilan Keputusan Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFU UGM

- Nogra. (2012). **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Angkasara Putra I Bandar Udara El Tari Kupang Nusa Tenggara Timur**. *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Universitas Mercu Buana, Yogyakarta
- Nurmaitas, Faizal. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institute Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. *Jurnal Dumai*
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sarjono, H dan Julianita, W. (2011). *SPSS vs Lisrel*. Jakarta: Salemba Empat
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K&Vanscheidt, W. (2006). Wound Bed Preparation : A Systematic Approach To Wound Management. *Wound Repair And Regeneration*, 11(1). 1-28
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju*
- Siagian, Sondang P. (2001). *Peranan Staf dan Manajemen*. Jakarta: CV. Gunung Agung
- Sofyan, Mochlasin. (2012). *Etika Bisnis dan Perbankan Perspektif Islam*. Salatiga: STAIN Salatiga Press
- Sudarsono, Fx. (2001). *Aplikasi Tindakan Kelas*. Jakarta: DIKTI
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabet
- Suwatno. & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Tasmara,Toto. (1995). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: PT Dana Bhakti Wakaf
- Terry, George R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Tirtarahardja Umar. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.

## **LAMPIRAN**

### **Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

#### **KUESIONER**

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden  
Karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang  
Di Jombang

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Saya Moh. Soim, mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Jurusan Perbankan Syariah angkatan 2016. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang bertujuan untuk menyelesaikan skripsi. Kriteria responden dalam penelitian saya adalah Karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

Saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu mengisi kuesioner penelitian saya. Seluruh data dalam penelitian ini bersifat rahasia dan hanya akan digunakan dalam kepentingan penelitian. Seluruh informasi yang bersifat pribadi tidak akan dipublikasikan dalam bentuk apapun.

Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i merespon setiap butir pernyataan sesuai dengan kondisi (pendapat atau pengalaman) Bapak/Ibu/Saudara/i yang sebenarnya. Atas waktu dan perhatiannya, saya mengucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Salam Hormat,

Moh. Soim

## KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penelitian dalam hal mengenai pengaruh lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang, maka saya:

Nama : Moh. Soim

Status : Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Malang

Memohon kesediaan saudara/i untuk berpartisipasi menjadi responden dengan mengisi kuesioner berikut ini. Responden yang terhormat, saya mengucapkan terimakasih atas kesediaan anda sebagai responden penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Tidak ada kriteria yang benar dan salah dalam pengisian kuesioner ini, untuk itu saya memohon agar saudara/i dapat memberikan jawaban pada setiap pernyataan.

Petunjuk pengisian: berilah tanda **check list** (√) atau tanda **silang** (X) pada pilihan jawaban yang tersedia:

### A. Identitas Responden

1. Nama / Inisial (boleh tidak diisi) :
2. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
3. Usia :
4. Pendidikan :

### B. Petunjuk pengisian Kuesioner

berilah tanda **check list** (√) atau tanda **silang** (X) pada pilihan jawaban yang tersedia. Adapun keterangan penilaian :

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## Daftar Pernyataan Penelitian

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>A. Lingkungan Kerja</b>						
1.	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.					
2.	Suhu udara di ruang kerja nyaman, tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin.					
3.	Lokasi kerja jauh dari kebisingan.					
4.	Tata warna di ruang kerja sudah bagus dan membuat semangat kerja.					
5.	Ruangan kerja cukup luas, sehingga ruang gerak yang diperlukan sudah cukup.					
6.	Merasakan keamanan dalam menjalankan tugas.					
7.	Penerangan di ruang kerja sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan.					
<b>B. Latar Belakang Pendidikan</b>						
1.	Karyawan BPRS Lantabur Tebuireng harus berlatar belakang pendidikan minimal SMA.					
2.	Tingkat pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan dalam mengerjakan tugas dan kewajiban saya.					
3.	Tingkat pendidikan mampu membentuk kepribadian, moral, kerjasama dan komunikasi yang baik antar sesama karyawan dalam mengerjakan tugas dan kewajiban.					
4.	Tingkat pendidikan mampu meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai jabatan dan jenjang karir yang lebih baik bagi saya.					
5.	Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.					

6. Jurusan pendidikan saya sudah sesuai dengan jabatan dan bidang yang saya kerjakan.
7. Jurusan pendidikan sangat efektif dalam menuju tugas dan kewajiban saya.
8. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang perlu mengkaji jurusan pendidikan setiap karyawan yang akan diterima maupun akan dimutasi ke bidang lainnya.
9. Saya merasa senang bekerja pada bidang yang sesuai dengan jurusan saya.
10. Saya merasa kesulitan mengerjakan tugas dan kewajiban apabila ada teamwork yang tidak sesuai dengan jurusan pendidikan saya.

### **C. Etika Kerja Islam**

1. Saya mempunyai keyakinan bahwa apa yang saya kerjakan adalah bermanfaat dan memiliki nilai kebaikan.
2. Saya yakin bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah, dan saya selalu jujur dalam bekerja.
3. Saya selalu menghindari perbuatan yang menyalahi aturan agama dalam bekerja.
4. Saya selalu menekankan kerja keras dalam bekerja.
5. Bila ada teman kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, saya selalu berusaha memberikan bantuan.
6. Saya berusaha untuk tidak membuang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak bersangkutan dengan pekerjaan saya.

### **D. Kinerja**



1. Saya selalu memprioritaskan nilai-nilai kebenaran diatas segala kepentingan di dalam lingkungan pekerjaan.
2. Saya mempunyai sikap kesetiaan dan rasa ikhlas dalam menerima perintah dan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan kapanpun waktunya.
3. Saya selalu sudah tiba di kantor sebelum masuk jam kerja dan saya pulang kerja tepat pada waktunya sesuai dengan peraturan.
4. Dalam bekerja, saya memiliki tingkat efisiensi tinggi, sehingga target waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari waktu normalnya.
5. Saya mempunyai dorongan untuk bertindak dan segera memberikan bantuan jika ada pihak lain yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
6. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah direncanakan.
7. Hasil kerja saya, selalu saya teliti dengan cermat agar hasilnya memuaskan.

## Lampiran 2. Dokumentasi



### Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
3	4	4	2	4	4	4
4	3	4	5	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4
5	5	5	3	4	5	5
4	5	5	4	4	4	4
4	3	4	4	5	4	5
4	5	3	4	5	3	3
5	5	5	4	5	5	5
5	3	5	5	4	4	5
5	3	5	5	3	5	3
5	5	5	5	5	5	4
5	5	3	5	5	3	5
5	4	5	4	5	4	5
5	3	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	5	3
5	5	4	5	5	5	4
5	4	5	3	5	3	5
5	4	5	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	3	3
4	4	4	5	4	4	4
3	4	5	5	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4
4	5	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5

5	5	5	3	5	5	5
5	4	5	3	5	4	5
4	4	5	3	5	3	5
5	5	5	3	5	3	5
4	4	5	4	4	5	4
5	4	3	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	4
5	4	4	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	5
5	3	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	5	4
5	5	4	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4
5	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5



5	4	3	4	5	3	5	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	1	5	5	5	4	1	5	5	5
5	2	4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	3	5	5	4	5	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	5	3	5	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5
5	3	5	3	5	4	3	5	5	4
5	3	5	4	5	4	2	5	5	5
5	4	5	5	3	5	5	3	5	5
5	5	3	5	3	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	3	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4

5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
4	3	3	4	4	4
5	4	5	5	4	5
5	5	4	3	5	5
4	4	3	4	4	3
5	4	3	5	5	5
4	4	5	4	4	4
4	3	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4
5	3	5	3	5	3
5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	4

5	5	4	5	4	4
5	4	5	4	5	5
5	5	4	4	5	4
5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5
5	3	5	3	5	5
5	5	5	4	5	3
5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5
5	3	5	5	3	5
5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5
5	4	5	4	4	4
5	4	4	4	3	4
4	4	4	4	5	4
4	4	3	5	5	5
4	5	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5
4	5	1	5	5	5
4	4	2	4	4	4
5	4	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4
5	3	5	3	5	5
5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	4	5
5	5	3	5	5	4
5	3	2	5	5	5
5	5	5	3	5	5
5	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4
4	4	5	3	4	4
5	5	4	5	4	5
4	4	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5



5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5
5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5
5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5
5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5
4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
4	4	4	3	2	3	3
5	4	5	5	4	5	4
3	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	4	4
5	5	5	4	3	3	5
4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4
3	5	3	5	3	5	5
5	4	5	3	5	5	3
4	5	4	5	3	5	3
5	4	4	5	3	5	5
4	5	5	4	5	4	3
4	5	4	5	4	2	5
5	4	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	3	5	4	5
4	5	3	5	5	3	5
4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4
5	3	5	5	3	5	4
5	4	4	3	3	3	3
4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	3	5
4	3	4	5	4	5	3
4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	3	3
5	5	5	5	3	4	5
5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4
3	5	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	3	5

5	5	5	4	5	4	5
3	5	5	3	5	5	3
5	5	5	3	5	3	5
4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	3
5	4	5	5	5	4	4
5	4	5	4	5	5	3
5	4	5	5	4	5	4
4	5	5	4	4	4	5
5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	5
5	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5
4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	5	5

4	5	4	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4
4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5

#### Lampiran 4. Distribusi Frekuensi

##### Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item	Tanggapan responden										Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	69	78,4%	17	19,3%	2	2,3%	0	0%	0	0%	4,76
X1.2	54	61,4%	27	30,7%	7	8%	0	0%	0	0%	4,53
X1.3	56	63,6%	28	31,8%	4	4,5%	0	0%	0	0%	4,59
X1.4	50	56,8%	29	33%	8	9,1%	1	1,1%	0	0%	4,45
X1.5	54	61,4%	32	36,4%	2	2,3%	0	0%	0	0%	4,59
X1.6	49	55,7%	31	35,2%	8	9,1%	0	0%	0	0%	4,47
X1.7	51	58%	33	37,5%	4	4,5%	0	0%	0	0%	4,53
<b>Ling unga n Kerja (X1)</b>											4,56

##### Distribusi Frekuensi Item Variabel Latar Belakang Pendidikan (X2)

Item	Tanggapan responden										Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	64	72,7%	22	25%	2	2,3%	0	0%	0	0%	4,70
X2.2	38	43,2%	35	39,8%	12	13,6%	1	1,1%	2	2,3%	4,20
X2.3	42	47,7%	40	45,5%	6	6,8%	0	0%	0	0%	4,41
X2.4	37	42%	44	50%	6	6,8%	1	1,1%	0	0%	4,33
X2.5	39	44,3%	42	47,7%	7	8%	0	0%	0	0%	4,36





## Lampiran 5. Uji Validitas

### Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Jumlah
X1.1	Pearson Correlation	1	.269*	.348*	.390**	.419**	.319**	.377**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.011	.001	.000	.000	.002	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.2	Pearson Correlation	.269*	1	.100	.243*	.306**	.301**	.088	.571**
	Sig. (2-tailed)	.011		.356	.023	.004	.004	.413	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.3	Pearson Correlation	.348**	.100	1	.094	.304**	.293**	.346**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.001	.356		.384	.004	.006	.001	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.4	Pearson Correlation	.390**	.243*	.094	1	.071	.377**	.045	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.384		.511	.000	.676	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.5	Pearson Correlation	.419**	.306**	.304*	.071	1	-.007	.518**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.004	.511		.946	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.6	Pearson Correlation	.319**	.301**	.293*	.377**	-.007	1	.033	.588**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.006	.000	.946		.762	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.7	Pearson Correlation	.377**	.088	.346*	.045	.518**	.033	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000	.413	.001	.676	.000	.762		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
Jumlah	Pearson Correlation	.721**	.571**	.579*	.573**	.589**	.588**	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





VAR00009	Pearson Correlation	.201	-.004	.090	.123	.015	.182	.135	-.074	1	.061	.332*
	Sig. (2-tailed)	.061	.968	.405	.254	.888	.090	.210	.494		.573	.002
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
VAR00010	Pearson Correlation	.196	.055	.189	.294*	.159	.325*	.059	.444*	.061	1	.561*
	Sig. (2-tailed)	.067	.613	.077	.005	.140	.002	.586	.000	.573		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
VAR00011	Pearson Correlation	.560**	.469*	.316*	.499*	.499*	.524*	.482**	.413*	.332*	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam (X3)

#### Correlations

		VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018
VAR00012	Pearson Correlation	1	.258*	.357**	.127	.145	.315**	.655**
	Sig. (2-tailed)		.015	.001	.238	.177	.003	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
VAR00013	Pearson Correlation	.258*	1	-.057	.226*	.060	.080	.496**
	Sig. (2-tailed)	.015		.596	.034	.578	.459	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
VAR00014	Pearson Correlation	.357**	-.057	1	-.137	.135	.059	.502**
	Sig. (2-tailed)	.001	.596		.203	.210	.586	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
VAR00015	Pearson Correlation	.127	.226*	-.137	1	-.074	.444**	.496**
	Sig. (2-tailed)							



VAR00021	Pearson Correlation	.444**	.061	1	.032	.368**	.263*	.127	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.573		.766	.000	.013	.238	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
VAR00022	Pearson Correlation	.116	.072	.032	1	.015	.300*	.210	.504**
	Sig. (2-tailed)	.282	.506	.766		.889	.005	.050	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
VAR00023	Pearson Correlation	.189	.185	.368**	.015	1	.222*	.242*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.078	.084	.000	.889		.037	.023	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
VAR00024	Pearson Correlation	.033	-.051	.263*	.300*	.222*	1	.035	.522**
	Sig. (2-tailed)	.759	.634	.013	.005	.037		.745	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
VAR00025	Pearson Correlation	.083	.310**	.127	.210	.242*	.035	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.442	.003	.238	.050	.023	.745		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
VAR00026	Pearson Correlation	.476**	.375**	.602**	.504*	.611**	.522*	.557*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 6. Uji Reabilitas

### Uji Reabilitas Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	8

### Uji Reabilitas Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.694	11

### Uji Reabilitas Variabel X3

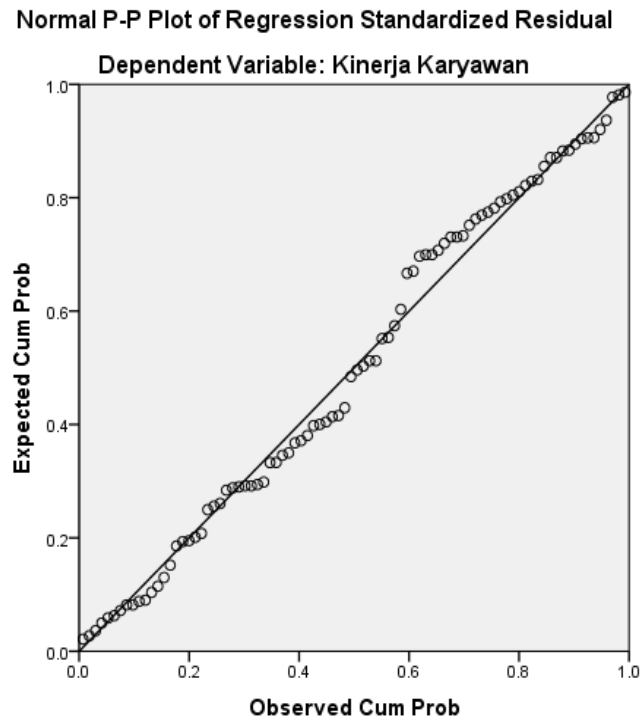
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.687	7

### Uji Reabilitas Variabel Y

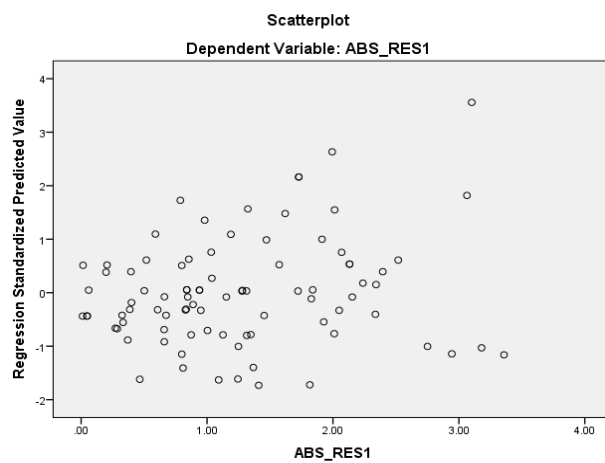
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	8

## Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas



### Uji Heterokedastisitas



### Uji Multikoleniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.363	2.691		.506	.614		
Lingkungan Kerja	.221	.079	.232	2.809	.006	.707	1.415
Latar Belakang Pendidikan	.266	.088	.337	3.004	.004	.382	2.620
Etika Kerja Islam	.407	.142	.322	2.860	.005	.381	2.623

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 8. Biodata Peneliti

### BIODATA PENELITI



Nama Lengkap : Moh. Soim  
Tempat, Tanggal Lahir : Bangkalan, 05 Januari 1998  
Alamat Asal : Jl Makmur KA Kec. Bululawang Kab. Malang  
No Hp : 082139100785  
E-mail : [moh.soim98@gmail.com](mailto:moh.soim98@gmail.com)

### **PENDIDIKAN FORMAL**

2004 – 2010 : MINU Bululawang  
2010 – 2013 : SMP Islam Al-Maarif 01 Singosari  
2013 – 2016 : MA Al-Maarif Singosari  
2016 – 2020 : Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

---

---

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**  
**(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Moh. Soim  
NIM : 18540087  
Handphone : 082139100785  
Konsentrasi : Entrepreneur  
Email : moh.soim98@gmail.com  
Judul Skripsi : "Pengaruh Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

<b>SIMILARTY INDEX</b>	<b>INTERNET SOURCES</b>	<b>PUBLICATION</b>	<b>STUDENT PAPER</b>
<b>23%</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>	<b>4%</b>

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 November 2020  
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA  
NIP 197612102009122 001

# Pengaruh Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang

## ORIGINALITY REPORT



## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>etheses.uin-malang.ac.id</b> Internet Source	<b>12%</b>
<b>2</b>	<b>e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</b> Internet Source	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>bprslantabur.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>core.ac.uk</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>id.123dok.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>repository.uinjkt.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off