

**ANALISIS PENGARUH FASILITAS KERJA, ETIKA KERJA ISLAMI,
DAN LINGKUNGAN ISLAMI TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH DI BRI SYARIAH KC SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat – Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Strata Satu (S1) dalam Ilmu Perbankan Syariah



Disusun Oleh :

ISNA ASYARO

1605036079

**PROGRAM S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

AHMAD FURQON, Dr., LC., MA., H
Perum BPI Blok N.11 RT.06/09 Purwoyoso
MUCH FAUZI, SE., MM., H
Dk. Genting Ds. Walangsonga RT. 04/01

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks
Hal : Naskah Skripsi
An. Sdr. Isna Asyaro

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo Semarang

Assalamualaikum wr.wb
Setelah Saya meneliti dan mengadakan perbaikan yang seperlunya, bersama ini Saya kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : Isna Asyaro
NIM : 1605036079
Judul : Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Islami, dan Lingkungan Islami Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bank Syariah di BRI Syariah KC Semarang

Dengan ini Saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.
Demikian harap menjadi maklum.
Wassalamualaikum wr.wb

Pembimbing I



Ahmad Furqo, Dr., LC., MA., H
NIP. 197512182005011002

Pembimbing II



Much Fauzi SE., MM., H
NIP. 197302172006041001

MOTTO

فَإِنْ تَوَلَّوْا فَقُلْ حَسْبِيَ اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَهُوَ رَبُّ الْعَرْشِ الْعَظِيمِ

Artinya : Jika mereka berpaling (dari keimanan), maka katakanlah : “Cukuplah Allah bagiku; tidak ada Tuhan selain Dia. Hanya kepadaNya aku bertawakkal dan Dia adalah Tuhan yang memiliki ‘Arsy yang agung’. [At - Taubah : 129]

PERSEMBAHAN

Dengan rasa puji dan syukur kehadiran Allah SWT, Alhamdulillah penulis dapat mempersembahkan Skripsi ini kepada orang – orang yang berharga dan yang telah memberikan banyak dukungan dan dorongan kepada penulis atau penyusun skripsi. Untuk itu penulis mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Bapak penulis yaitu Sanusi dan Ibunda penulis Sri Wuri Kadarsih yang Saya cintai, kedua orang tua Saya yang telah membimbing serta selalu menyayangi Saya dan pengorbanan yang diberikan kepada penulis, karena kedua orang tua penulis menjadi peran terpenting dalam penyelesaian skripsi ini. Dan kedua orang tua Saya yang selalu mendoakan serta memberikan banyak motivasi untuk terus semangat dalam menuntut Ilmu.
2. Kakak penulis Imam Maisalik, yang menjadi panutan bagi penulis karena kegigihannya dalam bekerja dan dapat menjadi kakak yang hebat untuk mengajari adik – adiknya.
3. Adik penulis Yusuf Ramadhani, yang selalu memberikan semangat untuk penulis dan tak lupa selalu mendoakan penulis untuk kesuksesannya.
4. Teman-teman penulis saat dikelas, dimulai dari Erta Aprilliani, Hilma Rofiqotul Husna, Muslichah, Risma Dewi Astuti, Sri Kuntari serta tak lupa teman PKL yang selalu membantu penulis, terimakasih untuk teman-teman yang selalu memberikan semangat dan juga dukungan doa, serta memberikan waktu yang telah menjadikan banyak kenangan selama kita mengenal. Semoga kita nantinya dapat menjadi seorang yang sukses di dunia dan di akhirat.
5. Keluarga besar S1 Perbankan Syari'ah angkatan 2006, teman seperjuangan penulis yang tak mampu disebutkan satu persatu, yang udah memberikan banyak dukungan dan waktunya selama perkuliahan maupun diluar perkuliahan.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran – pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan dalam penulisan skripsi ini.

Semarang, 5 Mei 2020

Deklator



Isna Asyaro

ABSTRAK

Lembaga Keuangan Syariah dalam industri perbankan saat ini telah berkembang pesat, adanya SDM yang unggul yaitu karyawan nantinya akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Adanya karyawan yang baik tidak terlepas dari faktor pendukung lainnya seperti fasilitas kerja, etika kerja islami, dan lingkungan islami. Beberapa faktor tersebut dapat mendukung tujuan dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas kerja, etika kerja Islami, dan lingkungan Islami terhadap produktivitas kinerja. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dimana pemecahan masalahnya didominasi oleh peran statistik. Didalam penelitian ini populasinya ialah karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang yang berjumlah 34 orang. Pengambilan jumlah sampel menggunakan teknik sampel sensus yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan secara meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian atau obyek penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu analisis SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) dan etika kerja islami (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan dan variabel lingkungan islami (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan. Namun, secara bersama-sama variabel fasilitas kerja (X1), etika kerja islami (X2), dan lingkungan islami (X3) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Fasilitas kerja, etika kerja islami, lingkungan islami, dan produktivitas kinerja

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang senantiasa memberikan dan melimpahkan rahmat, hidayah, serta inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini yang “ANALISIS PENGARUH FASILITAS KERJA, ETIKA KERJA ISLAMI, DAN LINGKUNGAN ISLAMI TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH DI BRI SYARIAH KC SEMARANG”. Sholawat tak lupa kita curahkan kepada kekasih kita, cahaya kita Nabi Muhammad SAW yang nantinya memberikan syafaat bagi kita.

Melalui pengantar ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang sudah membantu dan memberikan dorongan spiritual maupun moril kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Karena manusia tak bisa hidup sendiri tanpa pertolongan orang lain, dan penulis menyadari banyaknya kesalahan tanpa adanya pertolongan dari manusia yang lainnya. Sehubungan dengan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat, rahmat, dan kasih sayangNya.
2. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan motivasi serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
4. Bapak Dr. H. Muhammad Saifulloh, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
5. Ibu Henny Yuningrum, SE., M. Si. selaku ketua Prodi S1 Perbankan Syariah UIN Walisongo Semarang.
6. Bapak Ahmad Furqon, Dr., LC., MA., H dan Bapak Much Fauzi, SE., MM., H. Selaku dosen pembimbing dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dede Rodin, Lc., M.Ag. selaku wali dosen yang telah memberikan banyak arahan.
8. Segenap dosen dan staff pengajar Prodi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
9. Bapak Pepep Muslim Wahid selaku pimpinan Bank BRI Syariah KC. Semarang
10. Teman – teman angkatan 2016 yang menjadi teman satu perjuangan di UIN Walisongo Semarang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

11. Untuk sahabat penulis yang selalu mendukung dan memberikan banyak motivasi penyemangat bagi penulis, semoga kelak kalian menjadi orang yang sukses.
12. Semua pihak yang sudah banyak membantu penulis dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, semoga kebaikan kalian dibalas kebaikan pula oleh Allah SWT. Tidak ada yang dapat penulis sampaikan kecuali ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu melindungi kalian dan memberikan rahmatnya serta memberikan balasan kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan penulis. Dan semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis khususnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Semarang, 1 Mei 2020

Isna Asyaro

1605036079

Daftar Isi

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Pembimbing	ii
Halaman Motto	iii
Halaman Persembahan	iv
Deklarasi	v
Halaman Abstrak	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Fasilitas Kerja	13
1. Pengetian Fasilitas Kerja	13
2. Pengertian Fasilitas Kerja Islami	14
3. Jenis - Jenis Fasilitas Kerja	15
4. Indikator Fasilitas Kerja	16
B. Etika Kerja Islami	17
1. Pengertian Etika Kerja Islami	17
2. Model Etika Kerja Islami	21
C. Lingkungan Islami	31
1. Pengertian Lingkungan Islami	31
2. Prinsip – Prinsip Lingkungan Islami	32
3. Faktor Pengaruh Lingkungan Islami	33
4. Dimensi Lingkungan Islami	35
D. Produktivitas Kinerja Karyawan	36
1. Pengertian Produktivitas Kinerja	36

2. Faktor Pengaruh Produktivitas	37
3. Produktivitas Kerja dalam Islam	40
4. Indikator Produktivitas Kerja	41
E. Tinjauan Pustaka	42
1. Penelitian Terdahulu	42
2. Kerangka Pemikiran Teoritik	45
3. Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Waktu Penelitian	47
B. Populasi dan Sampel	47
C. Metode Pengumpulan Data	48
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	49
E. Data dan Sumber Data	51
F. Teknik Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Bank Syariah	56
B. Karakteristik Responden	64
C. Analisis Data	67
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	67
2. Uji Asumsi Klasik	69
3. Uji Regresi	73
4. Uji Hipotesis.....	75
D. Analisis dan Interpretasi Hasil Penelitian	78
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Diagram Fasilitas Kerja di Bank BRI Syariah KC Semarang	4
Tabel 1.2 Diagram Etika Kerja Islami di Bank BRI Syariah KC Semarang	5
Tabel 1.3 Total Aset, Pembiayaan, DPK, Laba Rugi Bank BRI Syariah	7
Tabel 2.1 Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu	44
Tabel 3.1 Definisi Operasional	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islami (X2)	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Islami (X3)	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kinerja (Y)	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.16 Hasil Uji Glejser	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinan (R ²)	75
Tabel 4.19 Hasil Uji t-statistik	76
Tabel 4.20 Hasil Uji F- Statistik	77

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Rumusan Model Etika Kerja Islami Untuk Perbankan Syariah	21
Gambar 4.1 Grafik Normal P- Plot	70
Gambar 4.2 Grafik Scatter Plot	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tumbuhnya Industri keuangan syariah di Indonesia mengalami perkembangan dan kemajuan yang pesat. Bank syariah yang muncul pertama kali yaitu Bank Muammalat Indonesia (BMI) tahun 1992. Hadirnya Bank Muammalat Indonesia beriringan dengan munculnya UU No. 7 tahun 1992 yang berisi tentang perbankan yang memiliki dua sistem perbankan yaitu, bank yang berdasarkan sistem konvensional dan bank yang menggunakan sistem syariah (bagi hasil). Sekarang ini, berkembangnya perbankan syariah sudah diketahui oleh masyarakat, masyarakat mengetahui bahwa bank syariah merupakan lembaga keuangan ekonomi yang berbasis syariah. Bank syariah menjadi lembaga keuangan yang dikenal oleh masyarakat yang beroperasi tanpa menggunakan sistem bunga.¹ Hal ini dapat dikatakan bahwa perbankan syariah yang operasional dan produk unggulannya memiliki tujuan untuk mensejahterakan masyarakat dan semua operasionalnya berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist atau As-Sunah. Ekonomi Islam menjadi perhatian yang cukup besar dikalangan masyarakat pada saat ini, karena masyarakat sekarang mampu membombardir kajian baru antara kegiatan ekonomi konvensional dengan kegiatan ekonomi berbasis syariah. Ekonomi Islam adalah pengetahuan ataupun adanya penerapan perintah serta tatanan yang telah ditetapkan oleh prinsip syariah yang bertujuan untuk mencegah terjadinya ketidakadilan dalam penggunaan sumber daya baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam melaksanakan kewajibannya kepada Allah dan Masyarakat. Menurut Ida Nurlaeli dan Mintaraga Eman Surya untuk menghilangkan sistem ekonomi yang bersifat konvensional dapat dilakukan dengan menghilangkannya bunga (interest) serta menggantinya sistem bunga dengan prinsip Islami yaitu dengan menggunakan bagi hasil.²

Berkembangnya era globalisasi menyebabkan banyak munculnya permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan atau instansi mengalami kegagalan (gulung tikar). Permasalahan tersebut muncul dari berbagai hal, yang sering ditemukan pada umumnya yaitu permasalahan dari perusahaan yang tidak dapat beradaptasi dengan

¹Amir Machmud, & Rukmana, *“Bank Syariah : Teori, Kebijakan, dan Studi Empiris di Indonesia”*, Jakarta : Erlangga, 2010, h. 9.

² Ida Nurlaeli, & Mintaraga Eman S, *“Perilaku Keberagaman dan Perkembangan Perbankan Syariah”*, Jurnal Islamandina, Vol. XV NO. 2, 2015.

perkembangan globalisasi dan tidak mempunya perusahaan untuk meningkatkan teknologi modern yang nantinya akan menyebabkan SDM atau hasil kerja karyawan tidak produktif. Faktanya SDM menjadi faktor terpenting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. SDM atau karyawan sendiri apabila mampu melakukan pengelolaan dan perencanaan manajemen dengan baik maka akan menghasilkan keberhasilan perusahaan tersebut, karena manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Organisasi dalam pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi yang dilakukan dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Hasil dari kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa jauh seorang pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, sesuai tanggung jawab atau kurang tanggung jawab dari pekerjaan yang diberikan. Menurut Mangkunegara, kinerja yaitu seseorang pegawai yang dapat melakukan hasil kerjanya dengan kuantitas ataupun kualitas yang memuaskan dari hasil tugasnya dan dapat bertanggung jawab dengan baik sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.³ Hasil kinerja dapat dikatakan baik apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada masyarakat. Adanya angka produktivitas kinerja karyawan yang tinggi menjadi cita-cita setiap perusahaan/ instansi, dikarenakan jika produktivitas kinerja karyawan tinggi dan kesejahteraan karyawan terpenuhi akan menghasilkan peningkatan pendapatan perusahaan/ instansi dan akan lebih mudah tercapainya tujuan maupun impian masing- masing perusahaan. Setiap orang memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan mensejahterakan hidupnya untuk dimasa sekarang atau yang akan mendatang, oleh karena itu bekerja menjadi kewajiban dan solusi untuk keberlangsungan hidup seseorang. Aturan bekerja sudah ada didalam agama islam seperti dalam firman Allah SWT yaitu Al-Quran Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّ
وَنَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, dan juga Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan

³ Anwar Prabu Mangkunegara, “Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan”, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2015, h. 34.

yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

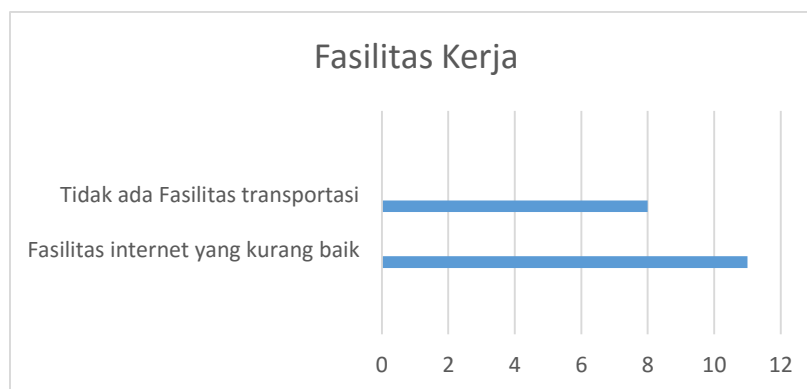
Menurut Pramandhika, akan bernilai ibadah dan menjadi sebuah kewajiban bagi seseorang apabila mereka mau bekerja atau mencari nafkah dan akan menjadi tujuan yang baik dalam memenuhi kehidupan seseorang baik dalam kehidupan sehari-hari maupun yang akan mendatang.⁴ Dalam organisasi atau perusahaan orang ingin bekerja karena memiliki keinginan dan dorongan untuk memenuhi kebutuhan maupun keperluan sehari-harinya. Bekerja didalam islam menjadi posisi yang utama dalam hal berusaha dan bersifat mulia, hukum atau tuntunan islam mengenai bekerja, bahwa bekerja itu tidak hanya memenuhi kebutuhan perut saja atau nafsuwi saja, akan tetapi juga untuk menjunjung martabat seseorang dan juga memelihara harga diri seseorang yang perlu dijinjing tinggi. Agama Islam dalam sebuah dalil hadist H.R Ahmad nomor 15276 menyatakan bahwa Islam sangat menghargai orang yang mau berusaha dan bekerja dengan tangannya sendiri, karena bekerja sendiri bukan tujuan melainkan hanya sarana untuk mencapai keridhaan Allah SWT.

Bank BRI Syariah KC Semarang dikenal sebagai lembaga keuangan syariah yang berusaha meningkatkan produktivitas kinerja karyawan secara terus menerus agar dapat meningkatkan kualitas performa karyawan dan juga kualitas jasa yang nantinya dapat menarik nasabah dan dapat menguntungkan bagi perusahaan. Bank dapat dikatakan baik dapat dinilai dari segi produktivitas kerja karyawannya yang bagus, seperti baiknya karyawan dalam pelayanan kepada nasabah maupun kepada pihak internal bank tersebut. Bank BRI Syariah KC Semarang terus memberikan fasilitas dan pengembangan etika kerja islami kepada karyawannya. Adapun fasilitas yang diberikan Bank BRI Syariah KC Semarang kepada karyawannya yaitu berupa fasilitas sarana prasarana, fasilitas jaminan kesehatan, fasilitas transportasi, fasilitas kompensasi, fasilitas jenjang karir. Dari keseluruhan karyawan yang ada di Bank BRI Syariah KC Semarang tidak seluruhnya karyawan memperoleh fasilitas dari perusahaan. Jika dilihat dari fasilitas fisik Bank BRI Syariah KC Semarang sudah memiliki fasilitas berupa gedung perusahaan yang baik dimana gedung tersebut atas nama Bank BRI Syariah KC Semarang yang berada di jalan MT. Haryono, Purwodinatan, Kec. Semarang Tengah, Kota Semarang. Beberapa analisis yang terjadi pada fasilitas kerja di Bank BRI Syariah KC Semarang bisa dilihat berdasarkan hasil

⁴ Ananto Pramandhika, “ *Motivasi Kerja Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan* “, Jurnal Pendidikan Undip, Vol.2, Semarang, 2011.

survei peneliti yang dilakukan secara langsung pada tanggal 13 September 2019 dari data berikut ini :

Tabel 1.1
Diagram Fasilitas Kerja di Bank BRI Syariah KC Semarang



Sumber: Data primer diolah, 2019

Dilihat dari data diatas dapat dianalisis bahwa jumlah terbanyak dan terbesar yaitu 11 karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang merasa fasilitas internet yang kurang baik di kantor, Kemudian 8 karyawan menunjukkan tidak adanya fasilitas transportasi yang diberikan dari perusahaan, ini akan menyebabkan diskriminasi antar karyawan yang menyebabkan kecemburuan antar karyawan.

Penelitian yang dilakukan Budiyono, yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Karya Gemilang Surakarta”, menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁵

Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja, maka dengan adanya fenomena gap yang terjadi pada Bank BRI Syariah KC Semarang hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan karena karyawan belum bisa menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, seorang pekerja atau pegawai harus mampu mengoperasikan dan menggunakan atau memanfaatkan fasilitas yang sudah diberikan. Fasilitas ialah segala sesuatu yang sudah diberikan dan dapat digunakan, ditempati, dan dipakai langsung oleh pekerja maupun pegawai baik didalam lingkungan

⁵ Budiyono, “Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gemilang Surakarta,” 2008.

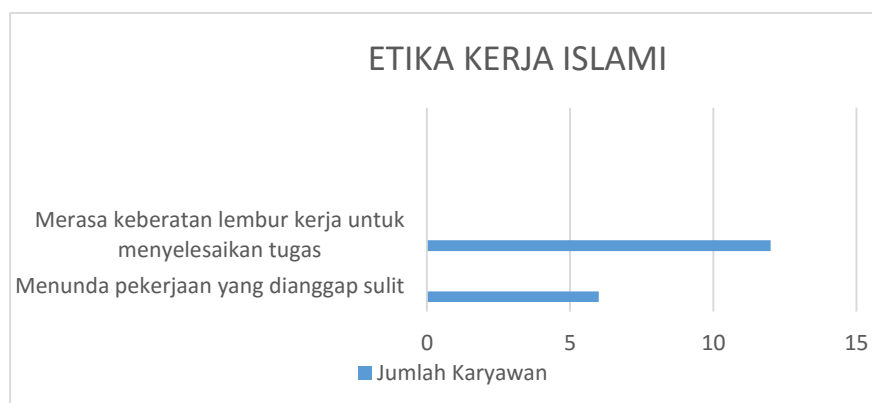
pekerjaan atau lingkungan yang berhubungan dengan pekerjaan yang bertujuan untuk kelancaran pekerjaan.⁶

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan yaitu etika kerja islami. Dalam perbankan syariah setiap karyawan harus memiliki etika kerja islami yang baik. Agama islam menjadi ideologi serta mendorong kepada umatnya untuk selalu bekerja keras, didalam bekerja tidak lupa dengan keutamaan beribadah, dan seharusnya mereka harus takut dengan generasi yang setelahnya akan ditinggal nantinya akan mengalami kesusahan dalam hal ekonomi dan kesusahan dalam imannya. Hadis Nabi juga menyatakan pentingnya generasi (umat) yang kuat ketimbang yang lemah dan tidak boleh menggantungkan diri pada orang lain (HR. Tirmidzi), serta beberapa ajaran Islam yang mendorong umatnya untuk menjalankan kegiatan atau aktivitas ekonominya secara baik, profesional, sistematis, dan kontinuitas. Jika etika kerja islami dapat diterapkan dengan baik maka ini akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

Dari analisis penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan dari jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden dapat dilihat data berikut ini :

Tabel 1.2

Diagram Etika Kerja Islami di Bank BRI Syariah KC Semarang



Sumber : data primer, diolah 2019

Dari data diatas dapat dilihat tabel 1.2 dan dapat dianalisis bahwa jumlah terbanyak yaitu 12 karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang yang merasa keberatan lembur kerja untuk menyelesaikan tugasnya karena mereka merasa bekerja secara berlebihan tidak baik untuk dirinya, namun jika tidak melakukan lembur kerja juga akan membuat pekerjaan yang belum terselesaikan menjadi tanggungan untuk hari berikutnya. Jika ini dilakukan secara terus menerus nantinya akan menurunkan

⁶ Moenir, "Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia", Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010, h.197.

produktivitas kerja islami. Selain itu dari 6 karyawan menunda pekerjaan yang dianggap sulit, hal ini jika dilakukan secara terus menerus pastinya akan menyebabkan produktivitas kinerja karyawan yang buruk. Karena islam sendiri selalu mengajarkan untuk berusaha dan jangan bermalas-malasan. Etika kerja Islami dalam perbankan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan hasil yang maksimal dari kinerja karyawan, untuk itu etika kerja Islami perlu dijalankan agar dapat meningkatkan produktivitas suatu Bank Syariah.

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila adanya peningkatan teknologi, dan bagaimana cara produksi, lengkapnya sarana dan prasarana maupun peralatan produksi yang digunakan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan memiliki banyak pengertian dan banyak faktor pendukungnya, salah satu yang termasuk dalam lingkungan perusahaan yaitu perundang-undangan yang mengaturnya, sistem nilai masyarakat, dan juga sistem birokrasinya. Sedangkan untuk pengembangan lingkungan islami yang diberikan Bank BRI Syariah KC Semarang kepada karyawannya yaitu selalu diadakannya sholat berjamaah oleh seluruh karyawan. Selain itu adanya doa bersama dan juga briefing pagi sebelum dimulainya bekerja, kemudian adanya kultum setiap hari yang nantinya dapat menambahkan jiwa keimanan karyawan. Dari segi penerapan kerohanian sudah diberikan kepada karyawan dengan baik dari perusahaan, namun nantinya diterapkan atau tidaknya tergantung karyawan masing-masing. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian AOM ia mengatakan dikarenakan ia bekerja dibagian marketing dan ia memiliki banyak tugas dilapangan terkadang ia merasa sulit jika harus melaksanakan sholat tepat waktu, dikarenakan tugasnya banyak baik dilapangan maupun dikantor. Dari hasil wawancara ia mengatakan bahwa ia selalu melaksanakan sholat lima waktu akan tetapi terkadang ia kesulitan membagi waktu bekerja dengan keutamaan beribadah berjamaah dan sholat tepat waktu. Lingkungan Islami yang tercipta di BRI Syariah KC Semarang sudah cukup baik, adanya kerjasama antara karyawan satu dengan lainnya, namun ada juga beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya dikarenakan tempat ibadah yang disediakan di kantor cukup kecil yang menyebabkan harus antre dalam melakukan sholat, padahal waktu istirahat yang diberikan cukup singkat.

Dari data sekunder yang dihasilkan Bank BRI Syariah dapat diketahui bahwa produktivitas kinerja karyawan terlihat bagus atau tidaknya maka salah satu caranya

dengan melihat dari hasil pendapatan dari Bank BRI Syariah di laporan tahunannya.⁷

Berikut ini data yang dapat dilihat dari Bank BRI Syariah:

Tabel 1.3
Total Aset, Total Pembiayaan, DPK, Laba Rugi Bank BRI Syariah
(dinyatakan dalam jutaan Rupiah)

Indikator	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
Aset	24.230.247	27.687.188	31.543.384	37.915.084
Pembiayaan	16.244.038	17.256.787	17.274.399	21.86.000
Dana Pihak Ketiga	21.014.510	22.991.786	26.373.417	28.86.000
Laba Rugi	122.637	170.209	101.091	106.600

Sumber : www.brisyariah.co.id Laporan keuangan tahunan

Dari hasil data diatas dapat dianalisis bahwa Aset Bank BRI Syariah pada tahun 2015-2018 selalu mengalami kenaikan, dan untuk pembiayaan pada tahun 2015-2018 juga mengalami kenaikan, DPK (Dana Pihak Ketiga) sama halnya dengan aset dan pembiayaan, dari tahun 2015-2018 selalu mengalami kenaikan. Laba rugi dari tahun 2015-2016 mengalami kenaikan, namun sangat turun pada tahun 2017, dan ditahun 2018 mengalami kenaikan hanya sedikit. Dari tabel diatas bahwa penurunan Laba Rugi dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja karyawan yang tidak dapat digunakan dengan bijak oleh karyawan. Dan masih adanya kekurangan fasilitas mengakibatkan sistem kerja yang kurang efektif. Karyawan seringkali kurang memahami tugas masing-masing dan adanya karyawan yang tidak ingin melakukan lembur kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dapat menyebabkan turunnya produktivitas kinerja karyawan.

Perkembangan dan pertumbuhan perbankan syariah tidak lepas dari kompetisi atau persaingan dengan bank lainnya, persaingan antar bank syariah satu dengan bank syariah lainnya ataupun bank syariah dengan bank konvensional pastinya memiliki kompetitor. Untuk mendapatkan nasabah dan juga mempertahankan nasabah maka bank harus berlomba-lomba dalam bersaing dengan bank lainnya namun kenyataan yang ada mempertahankan nasabah lama menjadi hal yang sulit. Di industri perbankan, bukti bahwa bank tersebut mampu bersaing dalam pelayanan dan memberikan pelayanan yang prima kepada nasabahnya menjadi bukti kesetiaan nasabah. Salah satu

⁷ www.brisyariah.co.id Laporan Keuangan Tahunan Publikasi Bank BRI Syariah

cara untuk menciptakan keunggulan dalam bersaing di sektor perbankan syariah, yaitu cara efektifnya dengan mensejahterakan karyawannya baik dari fasilitas kerja yang baik dan optimal, memberikan pengembangan etika kerja islami dan lingkungan islami yang sesuai syariah dan meningkatkan kepercayaan nasabah ataupun kesetiaan nasabah.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hayati, didalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau” dari hasil penelitian tersebut menyimpulkan variabel fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja dari hasil uji t yang dilakukan nilai sig $0,233 > 0,05$ yang dapat disimpulkan adanya pengaruh negatif atau tidak signifikan.⁸

Penelitian terdahulu dari Sutono, dan Fuad Ali Budiman, “Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap kinerja karyawan di koperasi jasa keuangan syariah Baitul Mall Wat Tamwil di Kecamatan Rembang,” menunjukkan bahwa etika tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”⁹. Sedangkan pada penelitian Mc. Mifrohul Hana dan M. Nur Ghufron dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian tersebut hasilnya yaitu Etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Riski Ade Satriyan, yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus. Hasil dari penelitian ini yaitu secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹

Dari hasil analisis fenomena dan observasi yang terjadi di Bank BRI Syariah KC Semarang dan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan perbedaan. Maka peneliti tertarik untuk menelitinya, motivasi dan tujuan peneliti untuk melakukan penelitian ini yaitu dikarenakan, (a) Hasil survei dari peneliti dengan beberapa karyawan Bank BRI Syariah menyatakan adanya permasalahan atau fenomena seperti yang sudah diterangkan diatas terkait variabel independen Fasilitas Kerja dengan permasalahan

⁸ Hayati, “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau*”, 2016.

⁹ Sutono dan Fuad Ali Budiman, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islam terhadap kinerja karyawan di koperasi jasa keuangan syariah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang*”, 2009.

¹⁰ Mc.Mifrohul Hana,M.Nur Ghufron, “*Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan*”, 2015.

¹¹ Riski Ade Satriyani, “*Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus*” , 2015.

seperti fasilitas internet yang kurang baik, tidak adanya fasilitas transportasi untuk beberapa karyawan lainnya dimana yang mendapatkan fasilitas transportasi hanya beberapa karyawan, ini nantinya akan menyebabkan diskriminasi. Kemudian, Etika Kerja Islami permasalahannya seperti merasa keberatan lembur kerja untuk menyelesaikan tugasnya, menunda pekerjaan yang dianggap sulit. Lingkungan Islami permasalahannya yaitu belum mampunya karyawan dalam mengatur jadwal kerja tanpa mengabaikan keutamaan ibadah dengan tepat waktu, berkomitmen didalam perusahaan. (b) Adanya perbedaan dari hasil pada penelitian terdahulu mengenai Fasilitas Kerja, Etika Kerja Islami, dan Lingkungan Islami. (c) Peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Islami, dan Lingkungan Islami terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bank Syariah

Betapa pentingnya fasilitas kinerja, etika kerja islami dan lingkungan kerja islami dalam upaya peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis peneliti dan rumusan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik dan berkeinginan untuk membahas dan mengangkat masalah tersebut dengan judul “**Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Islami, dan Lingkungan Islami Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bank Syariah di BRI Syariah KC Semarang**”

B. Perumusan Masalah

Dari penjelasan dan uraian beberapa analisis fenomena diatas, maka penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut ini :

1. Seberapa besar pengaruh fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang?
2. Seberapa besar pengaruh etika kerja Islami berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan Islami berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang?
4. Seberapa besar pengaruh fasilitas kerja, etika kerja Islami, dan lingkungan Islami berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Dari analisis pokok permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka dapat digambarkan beberapa tujuan dari penelitian sebagai berikut ini :

- a. Untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh atau tidak terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang.
- b. Untuk mengetahui etika kerja islami berpengaruh simultan atau tidak terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang.
- c. Untuk mengetahui lingkungan kerja islami berpengaruh simultan atau tidak terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang.
- d. Untuk mengetahui fasilitas kerja, etika kerja islami dan lingkungan kerja islami berpengaruh atau tidak terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang.

2. Manfaat penelitian

Berdasarkan penelitian ini di Bank BRI Syariah KC Semarang maka dapat memberikan manfaat dan harapan penulis semoga dapat memberikan kontribusi untuk berbagai pihak, berikut ini manfaat dari penelitian sebagai berikut ini:

a. Lembaga Pendidikan

Bagi lembaga pendidikan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ataupun masukan yang positif untuk menjadikan tatanan sebagai pandangan menjalankan proses pekerjaan dalam menjalankan sebuah pekerjaan bagi karyawan maupun mahasiswa UIN Walisongo Semarang.

Hasil dari penelitian ini, penulis berharap semoga dapat memberikan sumber informasi, atau referensi baru didalam hal kajian materi. Penulis berharap dari hasil ini dapat menjadikan pembelajaran baru khususnya untuk Mahasiswa atau Mahasiswi UIN Walisongo Semarang Prodi S1 Perbankan Syariah didalam proses penyusunan penelitian yang selanjutnya.

b. Lembaga Keuangan

Bagi lembaga keuangan yaitu Bank BRI Syariah Kc Semarang, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu lembaga keuangan baik syariah maupun konvensional dalam hal mempromosikan produk jasa ataupun produk unggulannya dan dapat membantu memperkenalkan pada masyarakat umum tentang Bank BRI Syariah KC Semarang yang telah dikaji oleh penulis.

c. Masyarakat

Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat umum dalam mengetahui perkembangan Bank Syariah di Semarang ataupun pada bank syariah lainnya, dan masyarakat umum lebih mengenal dan mengetahui manfaat dari penggunaan Bank Syariah yang mengutamakan prinsip syariah sesuai syariat.

d. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan, masukan, serta tambahan informasi bagi peneliti lain yang akan meneliti dan mengembangkan kasus yang sama seperti penulis. Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi khazanah ilmu pengetahuan, terkhususnya pada bidang perbankan syariah.

D. Sistematika Penulisan

Secara garis besar dalam penulisan skripsi ini disusun dalam lima bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan dan menganalisis tentang latar belakang masalah dari fenomena yang ditemukan oleh penulis, kemudian merumuskan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II tinjauan pustaka menjelaskan deskripsi teori tentang fasilitas kerja, etika kerja islami, produktivitas kinerja karyawan, dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metode penelitian yang berisi jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, metode analisis data.

BAB IV : HASIL dan PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan analisis data dan pembahasan yang akan mengemukakan tentang gambaran umum produktivitas kinerja karyawan bank BRI Syariah di Semarang, deskripsi data penelitian dan responden, uji validitas dan reliabilitas, deskripsi variabel penelitian, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Pada bab V atau bab terakhir ini berisi sebuah kesimpulan, saran penulis dan penutup dari keseluruhan serangkaian penelitian yang dilakukan oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. FASILITAS KERJA

1. Pengertian Fasilitas Kerja

Untuk pencapaian tujuan didalam perusahaan, memerlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan untuk melakukan aktivitas sehari-hari di perusahaan atau instansi, fasilitas merupakan sarana pendukung dalam kegiatan perusahaan. Fasilitas memiliki bermacam bentuk, manfaat dan jenisnya, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu.

Menurut Ovidiu, gambaran sederhana arti fasilitas yaitu suatu masukan atau *input* yang berbentuk fisik yang sedang memproses sebuah sarana dan kemudian menjadi sebuah keluaran yang diinginkan atau disebut *output*.¹² Untuk melakukan pencapaian tujuan perusahaan yang ada, banyak faktor yang dapat mendukung dari hal tersebut, salah satunya ialah fasilitas kerja karyawan. Fasilitas kerja karyawan menjadi faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Fasilitas kerja adalah sarana alat pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik maupun non fisik, dan digunakan dalam kegiatan sehari - hari dalam perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.¹³

Menurut Bary, fasilitas kerja adalah perusahaan memberikan sarana pendukung untuk keberlangsungan jalannya perusahaan untuk mencapai tujuan dan keinginan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.¹⁴

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan, fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam berlangsungnya aktivitas kantor yang berbentuk fisik dan non fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang

¹² Ovidiu-Iliuta Dobre, "*Employee motivation and organizational performance*", Review of Applied Socio- Economic Research ISSN 2247-6172, Volume 5, Issue 1/ 2013, pp. 53, 2013.

¹³ Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim, "*Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*", Jurnal: JOM FISIP Vol. 3 No. 2-Oktober 2016, h.3.

¹⁴ Barry Cushway, "*Human Resource Management*", Jakarta : PT Elex Media Kumputindo, 2012, h.67.

relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Semakin besar aktifitas pekerjaan suatu kantor maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Fasilitas Kerja Islami (Kemaslahatan)

Pelanggan dan karyawan menjadi faktor penggerak roda didalam perusahaan, serta menjadi faktor terpenting dalam memajukan perusahaan. Adanya alat ukur produktivitas kinerja menjadi tolak ukur bagi efektivitas berjalannya strategi perusahaan. Selain itu juga, mampu mengetahui kekurangan yang terjadi di perusahaan sehingga nantinya dapat dijadikan perbaikan bagi perusahaan untuk masa yang akan mendatang.¹⁵ Kemaslahatan didalam perusahaan ataupun didalam bisnis tidak hanya membatasi pada sistem keuangan saja, akan tetapi dapat mengukur kemaslahatan secara universal baik dalam perspektif keuangan seperti harta saja maupun perspektif non keuangan yaitu agama, pembelajaran, proses internal, tenaga kerja, dan pelanggannya.

Fasilitas kerja Islami adalah semua alat pendukung didalam perusahaan yang mengedepankan prinsip bisnis yang memberikan manfaat bagi orang banyak atau kemaslahatan dan bukan hanya bertujuan untuk umat Islam saja namun menyeluruh kepada umat manusia seluruhnya. Fungsi dari kemaslahatan ialah untuk mengontrol kualitas jaminan mutu produk didalam perusahaan agar selalu halal, dan baik agar selalu diperhatikan oleh perusahaan pentingnya kepuasan pelanggan. Didalam penerapan fasilitas kerja Islami tentunya menerapkan program-program kegiatan yang selalu berasaskan keislaman dalam proses aktivitas bisnisnya maupun industrinya. Tujuan ekonomi Islam disini tidak hanya fokus dalam mencapai keuntungan yang maksimal saja, akan tetapi juga terfokus pada tujuan untuk selalu memberikan perannya yang selalu mensejahterakan segala aspek yang secara luas bagi konsumsi masyarakat.¹⁶ Adanya fasilitas kerja Islami didalam perusahaan menjadikan sistem kinerja organisasi yang memandang bahwa harta kekayaan bukanlah tujuan utama dalam menciptakan organisasi saja, akan tetapi harta kekayaan adalah sarana untuk mencapai tujuan hidup manusia yaitu mendapatkan keselamatan hidup di akhirat dan kesuksesan hidup di dunia. Untuk itu penggunaan fasilitas kinerja Islami didalam perusahaan pada zaman sekarang ini perlu diperhatikan dan dikembangkan, agar mencapai kemaslahatan bersama.

¹⁵ Syahrudin Kadir, “*Pengembangan Pengukuran Kinerja dengan Pendekatan Masalah Score Card*”, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam E-ISSN: 2614-8838 P-ISSN: 2356-1866, 2016.

¹⁶ Ali Syukron, “*CSR Dalam Perspektif Islam dan Perbankan Syariah*”, Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, 2015, h. 10.

3. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan, fasilitas kerja memiliki banyak macam dan jenisnya, namun dibawah ini jenis fasilitas kerja menurut pendapatnya yang nantinya fasilitas kerja mampu mendukung dalam kelancaran kerja, jenis-jenisnya terdiri dari berikut ini :¹⁷

- a. Mesin dan peralatan kerja digunakan untuk mendukung masukan atau proses produksi dan menjadi peralatan terpenting dalam fasilitas kerja. Adanya mesin dan peralatan kerja memudahkan pekerja dalam menyelesaikan tujuan perusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung seperti jembatan, jalan yang nyaman dan baik, ataupun pagar yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang diberikan oleh kantor atau perusahaan dan instansi terkait yang tujuannya untuk mendukung kegiatan rutin atau aktifitas tetap yang ada di perkantoran atau perusahaan, contoh perlengkapan kantor yaitu kursi dan meja, lemari atau rak, alat tulis, adapula fasilitas peralatan laboratorium maupun peralatan elektronik seperti komputer, mesin printer, mesin fotocopy, kalkulator, dan alat hitung lainnya.
- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan dari perusahaan yang memang menjadi fasilitas khusus yang dapat digunakan untuk umum namun tetap bertujuan bagi keperluan perusahaan. Contoh peralatan inventaris yaitu , inventaris pabrik, inventaris kendaraan, Inventaris kantor, inventaris gudang, inventaris laboratorium, danlainnya.
- e. Tanah, yaitu benda berwujud atau asset yang digunakan untuk mendukung aktivitas perusahaan dalam bentuk lahan kosong yang terhampar luas maupun sudah dalam bentuk bangunan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas sebuah tempat yang sudah berwujud dan dapat digunakan untuk mendukung kegiatan utama pekerja atau aktivitas utama seperti perkantoran, tempat bisnis, dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan kendaraan dari perusahaan atau instansi yang digunakan untuk membantu pekerjaan agar dapat terlaksananya aktivitas perusahaan. Contoh alat transportasi yaitu motor, mobil, truk, traktor, sepeda, dan lainnya.

¹⁷ Sofyan Syafri, “Akuntansi Keperilakuan”, Yogyakarta : Andi Offset, 2009, h.22.

3. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja memiliki bermacam-macam indikator untuk mendukung keberhasilan kinerja berikut ini beberapa indikator fasilitas kerja yang ada di BRI Syariah sebagai berikut:¹⁸

a. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah alat pendukung atau penunjang yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk melakukan proses dalam upaya pemberian pelayanan terbaik kepada publik, sarana dan prasarana menjadi indikator penting dalam perusahaan karena tanpa adanya sarana dan prasarana dapat menghambat kegiatan pekerjaan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan maupun rancangan perusahaan.

b. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan adalah adanya penjaminan kesehatan bagi pekerja atau karyawan dari perusahaan untuk melindungi pekerja apabila terjadi hal yang tidak diinginkan dan sebagai jaminan keselamatan dalam bekerja. Jaminan kesehatan diberikan kepada pekerja agar pekerja merasa terlindungi dan tetap produktif melakukan pekerjaannya.

c. Kompensasi

Pengertian kompensasi ialah hak karyawan yang diterima sebagai pengganti atas kontribusi jasa pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian kontribusi kepada karyawan atau pekerja menjadikan pekerja lebih semangat dalam bekerja dan pekerja akan merasa lebih baik.

d. Jenjang Karir

Jenjang karir adalah seorang karyawan yang mendapatkan posisi kenaikan karir atas hasil kinerjanya yang memuaskan dan selalu meningkat kemudian memiliki tanggung jawab dari perusahaan yang lebih besar. Jenjang karir biasanya diberikan dalam satu organisasi atau di organisasi lainnya.

Fasilitas menjadi sarana penting untuk memperlancar ataupun memudahkan pekerja menjalankan fungsi dan tujuan perusahaan. Uang ataupun benda-benda juga dapat digunakan sebagai fasilitas kerja. Apabila perusahaan dapat memberikan fasilitas kerja yang baik dan memadai maka akan meningkatkan produktivitas pekerja, karena fasilitas kerja menjadi alat pelengkap atau alat kebutuhan pekerja untuk menyelesaikan aktivitas pekerjaannya. Setiap perusahaan memiliki fasilitas

¹⁸ Veithzal Rivai, *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik”*, Jakarta: Murai Kencana, 2004, h. 244.

yang berbeda – beda dan memiliki berbagai macam jenis maupun bentuknya, karena semuanya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan atau instansi terkait. Fasilitas yang diberikan perusahaan biasanya tidak berupa fisik saja, namun ada dalam bentuk *reward* dari perusahaan. Karena pemberian reward juga penting, pemberian reward kepada karyawan menjadi sebuah penghargaan atas prestasi kerjanya dan dapat menciptakan semangat kerja bagi karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya. Kesimpulan dari pengertian beberapa pendapat mengenai fasilitas kerja yaitu sebuah alat bantu dan pelengkap bagi karyawan yang diberikan perusahaan untuk membantu pekerja atau karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan ataupun rancangan dari perusahaan untuk meningkatkan hasil perusahaan. Adanya kelengkapan dalam pemberian fasilitas nantinya dapat membantu karyawan dan menunjang kinerja karyawan sesuai dengan posisi karyawan dan dapat memberikan kemaslahatan.

B. ETIKA KERJA ISLAM

1. Pengertian Etika Kerja Islami

Etika berasal dari bahasa Latin yaitu *Ethicus*, dan dalam bahasa Yunani yaitu *Ethos*. Arti dari kata tersebut yaitu ilmu tentang moral atau filsafat moral, bentuk jamak dari kata etika yaitu ta etha atau yang berarti sebuah kebiasaan atau adat istiadat. Kata etika dalam bahasa Inggris yaitu *ethic* dan jamaknya yaitu *ethics*. Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) kata etika memiliki arti seperti berikut ini : 1) etika yaitu hal baik dan buruk yang telah diatur dan mengatur hak ataupun kewajiban. 2) kumpulan nilai dan asas yang membahas tentang akhlak. 3) aturan dari golongan atau masyarakat yang mengatur mengenai nilai benar dan salah.¹⁹

Kata etika memiliki dua pengertian. Pengertian pertama moralitas, maksudnya ialah etika menjadi moralitas sebagai pedoman kehidupan manusia dan acuan mengenai perilaku atau sikap manusia untuk tetap mentaati nilai dan norma-norma dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat. Kedua refleksi kritis dan rasional, maksudnya ialah dalam bertindak etika membantu manusia untuk bebas dalam kehidupannya namun tetap dalam aturan, dan tetap bertanggung jawab dari perilaku atau sikapnya. Agama menjadi sumber pedoman bagi pelaksanaan etika, karena agama menjadi

¹⁹ Nashruddin Baidan, dan Erwati Aziz, “*Etika Islam dalam Berbisnis*”, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014, h. 13.

panduan utama dalam ajaran baik dan buruk, kemudian benar dan salah, moral yang baik, atau ajaran lainnya dalam hal melakukan ekonomi dengan baik.

Etika mengacu pada penilaian dan perbuatan manusia dalam kehidupan bermasyarakat, etika lebih sering dikenal sebagai objek formal. Objek formal dari etika ialah norma-norma yang mengatur kehidupan, dan kesusilaan manusia dan dikatakan pula dalam keadaan normatif etika mengatur tentang tingkah laku dan perbuatan manusia yang melibatkan norma yang berlaku.²⁰ Adanya etika akan menimbulkan suasana keakraban dan kesejahteraan. Aturan dalam syariat Islam, terminologi atau makna yang paling dekat dengan etika adalah akhlak. Dalam Islam akhlak berasal dari bahasa Arab, *akhlaq* (bentuk jamak dari *khuluq*), maknanya yaitu usaha atau proses manusia untuk tetap membiasakan dirinya melaksanakan adat istiadat yang baik, melaksanakan perilaku yang mulia, dan yang utama dalam beragama. Istilah *akhlaq* berasal dari kata *khalq* yang maknanya yaitu menciptakan. Manusia dapat dikatakan bermoral dan berakhlak yang baik, jika manusia dapat melakukan adat istiadat dengan baik dan membiasakan diri melakukannya dengan baik, dan seakan akan manusia itu diciptakan dan dilahirkan dalam keadaan yang baik pula.²¹

Adanya sanksi internal yang otoritas dalam pelaksanaannya dan kuat menjadi standar baiknya etika. Etika yang dimaksud secara khusus dalam penelitian ini ialah etika kerja. Etika kerja Islam ialah cara pandang seseorang atau cara penilaian seorang Muslim yang menyatakan bahwa bekerja itu tidak untuk memuliakan dirinya saja, akan tetapi bekerja itu dapat menjadi ladang manifestasi untuk amal soleh yang sangat mulia, dan bekerja sendiri menjadi nilai ibadah yang bernilai luhur dihadapan Allah SWT.²²

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, terlihat bahwa setiap individu yang bekerja, hendaklah senantiasa memiliki keyakinan dan kesadaran untuk berusaha menunaikan tugas mereka menurut ajaran Islam. Ajaran Islam tidak hanya mementingkan nilai fisik saja dalam bekerja, akan tetapi juga mementingkan nilai-nilai rohani seperti etika. Adanya sikap-sikap dan tingkah laku sesuai aturan yang ditunjukkan seorang Muslim dalam bekerja menjadi bukti bahwa etika kerja Islam tidak hanya bersifat fisik saja. Namun bekerja harus menuntut adanya sikap jujur dan amanah, perilaku yang baik dan berbudi, kesesuaian dalam pemberian upah, serta tidak

²⁰ Amsal Bakhtiar, "*Filsafat Ilmu*", Jakarta : Rajawali Pers, 2012, h. 163-164.

²¹ Dede Rodin, "*Tafsir Ayat Ekonomi*", Semarang: CV. Karya Abadi Cilik Jaya, 2015, h. 160.

²² Muhammad Djakfar, "*Etika bisnis : Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*", Jakarta : Penebar Plus, 2012, h. 20.

diperbolehkan merampas, menipu, mengabaikan sesuatu dan bersikap semena-mena, pekerjaan harus mempunyai komitmen terhadap agamanya, memiliki motivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan selalu memperbaiki muamalahnya inilah, yang disebut dengan etika kerja islami. Seperti dalam firman Allah SWT Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا
تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Manusia mendapatkan pahala (kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang dilakukannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah Pelindung kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".

Tafsir dari ayat diatas dapat dijelaskan dalam penggunaan kata kasabat maknanya ialah usaha yang bernilai positif. Allah akan mencatat dan memberikan balasan yang baik apabila seseorang melakukan kebaikan meskipun kebaikan itu masih dalam niatan dan belum dilakukan. Dan sebaliknya apabila seseorang melakukan sebuah keburukan, maka Allah akan mencatat perbuatan keburukan tersebut setelah seseorang melakukannya. Kata kasabat juga mengandung makna lain bahwa manusia pada dasarnya memiliki kecenderungan untuk melakukan kebaikan, sehingga manusia sendiri lebih mudah melakukan hal kebaikan. Akan sebaliknya jika manusia ingin berlaku buruk maka akan membutuhkan usaha yang lebih sulit dikarenakan manusia

mudah merasakan kecemasan, ketakutan, kegelisahan, dan perasan tidak tenang apabila melakukan keburukan.²³

Etika kerja didalam Islam memiliki fungsi dan tujuan yang penting dan berguna. Seorang pekerja dalam ajaran islam, seharusnya memiliki etika kerja secara Islami yang baik karena pekerjaan yang ditekuninya itu bernilai Ibadah disisi Allah SWT. Hasilnya dari pekerjaan itu dapat dimanfaatkan dan digunakan untuk kepentingan Ibadah, dan juga dapat menghidupi ekonomi keluarga. Maka dari itu seorang pekerja harus selektif dalam memilih pekerjaan dan mengembangkan maupun mengamalkan etika kerja yang Islami dan menjadikan keharusan yang dimiliki seorang pekerja Muslim. Etika kerja dalam Islam merupakan hal yang sangat penting dan mendasar karena etika kerja bagi umat Islam akan mampu mewujudkan apa yang diinginkan sebagai bekal hidup di akhirat. Hal ini dapat menghasilkan betapa mahalny nilai etika karena didalam Islam sangat menghargai seorang pekerja yang mempunyai karakter etika kerja yang tinggi atau kerja keras yang sesuai dengan ajaran agama Islam.

Etika kerja Islam meliputi perilaku atau tindakan seseorang yang menjurus kepada kebaikan seseorang. Cara untuk mengetahui/mengukur etika kerja dapat dilakukan dengan baik atau benar, agar nantinya etika kerja memiliki nilai-nilai atau norma-norma yang sesuai yaitu caranya sudah tercermin dari sifat Rasulullah SAW yang menjadi pedoman dalam menegakkan etika kerja Islami, sifat yang tercermin dari Rasulullah SAW yaitu: 1) kejujuran atau shiddiq, 2) keteguhan atau istiqomah, 3) kecerdasan atau fathanah, 4) dapat dipercaya atau amanah, dan 5) menyampaikan atau tabligh.²⁴

Kesimpulan dari berbagai pendapat di atas, etika kerja Islam yaitu etika/akhlak yang bersumber dari nilai-nilai Islam yang penting untuk pekerjaan karena pekerja yang beretika berarti mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Kebajikan terwujud dalam tingkah laku bekerja. Organisasi khususnya organisasi bisnis Islam yang mempunyai orang-orang yang senantiasa beretika atau berakhlak dalam bekerja mempengaruhi sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja yang intinya adalah bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi dan tujuan perusahaan. Menegakkan atau mengamalkan etika kerja yang baik berarti menjadikan seseorang untuk mendorong melakukan perilaku yang baik dalam bekerja.

²³ Muhammad Quraish Shihab, *"Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Al- Qur'an"*, Vol. 1, Jakarta : Lentera Hati, 2002.

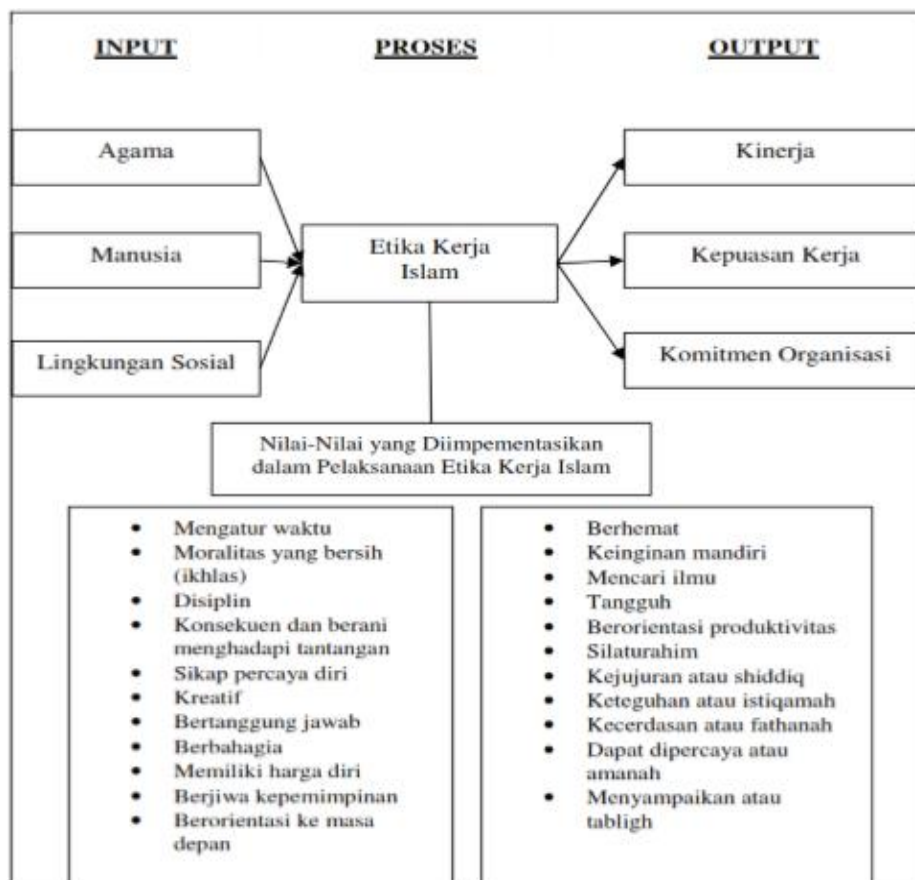
²⁴ Didin Hafidhuddin, *"Islam Aplikatif"*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003, h. 39-41.

2. Model Etika Kerja Islami untuk Perbankan Syariah

Etika Islam memiliki tiga hal model etika, yaitu 1). *Input* yaitu sebuah faktor yang dapat mempengaruhi etika kerja Islam; 2). *Proses* yaitu ketentuan nilai-nilai yang diterapkan dan dilaksanakan dalam pelaksanaan etika kerja Islam; dan 3) *Output* yaitu Hasil dari input dan proses atau dampak yang timbul dari pelaksanaan etika kerja Islam yang dilakukan. Berikut ini tabel kerangka model etika kerja islami untuk perbankan syariah :

Gambar 2.1

Rumusan Model Etika Kerja Islami Untuk Perbankan Syariah



Sumber : Jufrizen ,Jurnal ekonomi vol. 4, 2016, Analisis Etika Kerja Berbasis Islam Pada Bank Syariah di Kota Medan

a. Elemen Input

Didalam model etika kerja Islami di perbankan Syariah makna input dalam analisis ini ialah faktor - faktor yang mempengaruhi etika kerja Islam mengenai, agama, manusia, dan lingkungan sosial. Ketiga faktor input tersebut dapat menentukan baik dan buruknya etika kerja dalam pandangan Islam. Kata *Input* berarti menerima sebuah masukan, memproses suatu masukan, menyimpan

perintah-perintah dan pengolahan, menyediakan dan mempersiapkan keluaran dalam bentuk informasi.

Input sendiri memiliki beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja Islami yaitu faktor-faktor sebagai berikut: 1. Agama, 2. manusia, 3. lingkungan sosial. *Input pertama, agama.* Agama menjadi keutamaan bagi penentuan benar atau salah, baik atau buruk, adil atau curangnya perbuatan seseorang, dan perilaku seseorang dalam bergama. Pengertian Agama yaitu ajaran yang memiliki hukum – hukum yang terdapat di Al-Quran yang diturunkan langsung oleh Allah SWT, dan diwahyukan kepada Rasulullah-Nya yaitu Nabi Muhammad SAW, dan kemudian untuk didakwahkan dan disampaikan kepada seluruh umat manusia, agar nantinya manusia yang ada di muka bumi akan mendapatkan kebahagiaan yang hakiki dan memberikan kebaikan kehidupan baik di dunia ataupun di akhirat.²⁵ Dasar pengertian agama terdapat dalam Al-Qur'an Surah Al-Imran (3) ayat 19 yang artinya: “Sesungguhnya agama yang diridhai di sisi Allah ialah Agama Islam. Tidaklah berselisih orang-orang yang telah diberi Al Kitab kecuali sesudah memperoleh pengetahuan/ilmu kepada mereka, karena kedengkian di antara mereka. Barang siapa yang ingkar terhadap ayat-ayat Allah maka sesungguhnya Allah sangat cepat hisab-Nya.”

Input kedua, manusia. Manusia merupakan satu kesatuan antara fisio-psikis yang ada dalam psikologi yang dikenal dengan istilah makhluk monodualis atau manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Bahkan ada pula yang mengatakan satu kesatuan fisio-psikis rohani.²⁶ Dasar pengertian manusia menurut perspektif Al-Qur'an ada didalam Surah Al-Luqman (31) Ayat 6 yang artinya: “Dan di antara manusia (ada) orang yang mempergunakan percakapan yang tidak berguna atau percakapan kosong untuk menyesatkan (manusia) dari jalan Allah tanpa pengetahuan/ilmu dan menjadikan olok-olokan. Mereka itu akan memperoleh azab yang menghinakan”

Input ketiga, lingkungan sosial. Lingkungan sosial adalah keseluruhan yang diciptan oleh Allah SWT dimana menjadi sebuah kesatuan ruang lingkup manusia dengan semua keadaan baik benda, daya maupun makhluk hidup yang berhubungan dan mempengaruhi secara langsung kehidupan maupun kesejahteraan manusia dan makhluk hidup lainnya. Allah berfirman dalam

²⁵ Beni Kurniawan, “Pendidikan Agama Islam Untuk Perguruan Tinggi”, Jakarta: Grafindo, 2007.

²⁶ Muhammad Djakfar, “Etika bisnis”, Jakarta: Penebar Plus 2012, h.22-25.

AlQur'an yang menggambarkan bagaimana lingkungan social yang maksudnya yaitu dalam Surah Al- Hujurat (49) ayat 13 yang artinya: "Wahai manusia! sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal dan mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertakwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal."

b. Elemen Proses dalam Model Etika Kerja Islam

Proses dalam analisis ini dilihat dari nilai-nilai etika kerja yang dipraktikkan atau diimplementasikan di perusahaan. Setiap pimpinan dan karyawan perusahaan wajib mengikuti dan melaksanakan nilai-nilai etika tersebut dalam proses bekerja setiap hari. Proses berarti perubahan dalam suatu perilaku manusia sebagai hasil interaksi (berhubungan) antara dirinya seorang manusia dengan lingkungannya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.²⁷ Proses dalam pengertian model etika kerja Islam bermakna mengimplementasikan atau mempraktikkan nilai-nilai etika kerja Islam, seperti halnya berikut ini yaitu: 1) mengatur waktu/manajemen waktu, 2) ikhlas (moralitas hati yang bersih), 3) disiplin, 4) konsekuen dan berani menghadapi tantangan, 5) sikap percaya diri (confidence), 6) kreatif, 7) tanggung jawab, 8) berbahagia, 9) memiliki harga diri, 10) berjiwa kepemimpinan, 11) Silaturahmi, 12) kejujuran atau shiddiq, 13) keteguhan atau istiqomah, 14) kecerdasan atau fathanah, 15) dapat dipercaya atau amanah, dan 16) menyampaikan atau tabligh. Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan dan digambarkan bagaimana nilai etika kerja Islami tersebut.

1) Mengatur waktu .

Mengatur waktu yaitu, seseorang yang tidak ingin waktunya hilang dan terbuang sia-sia tanpa makna dan kemanfaatan. Seseorang jiwanya akan merintih apabila ada satu detik yang berlalu tanpa makna. Bagi seorang yang pandai mengatur waktu, waktu adalah rahmat dan nikmat yang tidak terhitung. Definisi mengatur waktu menurut perspektif Al-Qur'an terdapat dalam Surah Al-Asr (103) ayat 1-2 yang artinya: "Demi masa; sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian."

2) Moralitas yang bersih (ikhlas).

²⁷ Jufrizen, "Analisis Etika Kerja Berbasis Islam Pada Bank Syariah di Kota Medan", Jurnal ekonomi vol. 4, 2016.

Ikhlas menjadi ladan utama dan pokok utama bagi agama. Iklas menjadi amalan shaleh seorang muslim. Didalam Al-Qur'an menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan amal shaleh ialah yang melengkapi tiga perkara tersebut dengan ikhlas untuk mengharapkan ridha-Nya dari Allah SWT yang Maha Mulia. Definisi ikhlas menurut perspektif Al-Qur'an yaitu dalam Surah Al-An'am (6) ayat 162 -163 yang artinya: "Katakanlah (Muhammad): "sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh semesta alam, Tidak ada sekutu bagi-Nya; dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama berserahkan diri (muslim) kepada Allah."

3) Disiplin

Pengertian disiplin yang dimaksud disini adalah disiplin kerja. Jika seseorang tidak memiliki kedisiplinan maka tidak dapat dibayangkan bagaimana cara yang baik untuk tercapainya produktivitas. Disiplin secara umum diartikan sebagai ketaatan kepada orang tua atau atasan saja, disiplin juga harus mematuhi kebiasaan baik hukum dan sistem perusahaan yang telah diatur.²⁸ Definisi disiplin menurut perspektif Al-Qur'an dalam Surah An-Nisa (4) ayat 59 yang artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah SWT dan taatilah Rasul-Nya, dan ulil amri di antarakamu. Kemudian jika kamu berlainan/berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah yaitu AlQur'an dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."

4) Konsekuen.

Konsekuen yaitu berani menghadapi tantangan Setiap karyawan mempunyai kewajiban dan hak, yang timbul sebagai konsekuensinya dari adanya hubungan kerja, yaitu hubungan antara karyawan dan pengusaha atau perusahaan dalam hal pekerjaan. Dalam konsekuen kedua belah pihak (pihak yang bersangkutan) telah mengadakan kesepakatan bersama untuk mengadakan perjanjian, baik perjanjian secara tertulis maupun lisan, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama mengenai pekerjaan yang direncanakan. Definisi konsekuen menurut perspektif Al-Qur'an ada dalam

²⁸ Ardhana K, "Komunika Majalah Ilmiah Komunikasi dalam Pembangunan", Jakarta : Lipi, 2007, h. 17-23.

Surah An-Nur (24) ayat 62 yang maksudnya: “yang disebut orang mukmin hanyalah orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya (Muhammad), dan apabila mereka berada bersama-sama Rasulullah dalam sesuatu urusan yang memerlukan pertemuan, mereka tidak meninggalkan (Rasulullah) sebelum meminta izin kepadanya. Sesungguhnya orang-orang yang meminta izin kepadamu (Muhammad), mereka itulah orang-orang yang (benar-benar) beriman kepada Allah dan rasul-Nya. Maka apabila mereka meminta izin kepadamu karena sesuatu keperluan, berilah izin kepada siapa yang kamu kehendaki di antara mereka, dan mohonkanlah ampunan untuk mereka kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Pengampun, lagi Maha Penyayang.”

5) Sikap percaya diri.

Percaya diri adalah percaya akan adanya kemampuan-kemampuan yang dimiliki dan sarana-sarana yang dilimpahkan/diberikan oleh Allah kepada diri kita, maka dari itu sikap percaya diri yang menjadi perilaku terpuji. Setiap orang patut untuk mendidik dirinya sendiri dengan sikap percaya diri agar ia menjadi seorang yang memiliki kepribadian yang kuat dan tangguh. Percaya diri menurut perspektif Al-Qur'an ada dalam Surah Al-Imran (3) ayat 139 yang artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.”

6) Kreatif.

Kreatif artinya suatu kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang yang memungkinkan mereka dapat menemukan terobosan terbaru ataupun pendekatan-pendekatan untuk menghadapi situasi atau permasalahan tertentu yang biasanya bisa tercermin dalam pemecahan masalah dengan cara yang unik atau cara baru yang berbeda dari sebelumnya dan lebih baik dari sebelumnya. Kreatif menurut perspektif Al-Qur'an ada dalam Surah An-Nahl (16) ayat 78 yang maksudnya: “Tidakkah mereka memperhatikan burung-burung yang dengan mudahnya terbang di angkasa bebas. Tidak ada yang dapat menahannya selain daripada Allah. Sesungguhnya pada hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran dan kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang beriman.”

7) Bertanggung jawab.

Maksud tanggung jawab adalah seseorang yang harus siap menerima kewajiban atau tugas dan dapat melaksanakannya dengan baik. Setiap orang sebaiknya mempunyai kewajiban untuk menjadikan dirinya yang bertanggung jawab sepenuhnya terhadap tindakan yang dilakukan dan diperbuatkannya, karena setiap tindakan yang kita lakukan pasti membawa pengaruh positif atau negatif disetiap lingkungan sekitar kehidupan kita.²⁹ Tanggung jawab menurut perspektif Al-Qur'an ada didalam Surah Al-Qiyamah (75) ayat 36 yang artinya: "Apakah manusia itu sudah mengira, bahwa ia akan dibiarkan begitu saja (tanpa adanya pertanggung jawaban)?"

8) Berbahagia.

Pengertian bahagia adalah suatu perasaan yang ada dalam seseorang yang menimbulkan sebuah keistimewaan di dalam hati manusia. Terkadang dengan adanya perasaan bahagia menjadi terasa nikmat dan menyenangkan, perasaan bahagia dalam umumnya selalu terasa hal baru dan sulit didefinisikan. Definisi lainya bahagia yaitu perasaan seseorang yang sulit didefinisikan dengan kata-kata.

9) Memiliki harga diri

Harga diri adalah penilaian menyeluruh dari dalam seseorang mengenai diri sendiri, bagaimana cara dia dapat menyukai pribadinya dengan harga diri yang dapat mempengaruhi kreatifitasnya, dan bahkan apakah dia akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut dari perilakunya. Harga diri dalam perspektif Al-Qur'an ada pada Surah Al-Munaafiqun (63) ayat 8 yang maksudnya: mereka berkata, "sungguh, jika kita kembali ke Madinah(kembali dari perang Bani Mustalik), pastilah orang yang kuat akan mengusir orang yang lemah dari sana. Padahal kekuatan itu hanyalah bagi Allah, bagi rasul-Nya dan bagi orang-orang munafik itu tiada mengetahui."

10) Berjiwa kepemimpinan.

Pengertian kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mengambil /menjabati posisi dan sekaligus memainkan atau melakukan peran sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungan. Dalam perspektif Al-Qur'an berjiwa kepemimpinan terdapat pada Surah Al-Imran (3) ayat 118 yang artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! janganlah kamu menjadikan

²⁹ Jufrizen , "Analisis Etika Kerja Berbasis Islam Pada Bank Syariah di Kota Medan", Jurnal ekonomi vol. 4, 2016.

teman kepercayaanmu orang-orang yang diluar kalanganmu (seagama) sebagai teman kepercayaanmu, karena mereka tidak hentinya (menimbulkan) kesusahanbagimu. Mereka mengharapkan kehancuranmu. Sungguh, telah nyata kebencian dari mulut mereka, dan apa yang disembunyikan oleh hati mereka lebih besar lagi. Sungguh telah kami terangkan kepadamu ayat-ayat (kami), jika kamu mengerti.”

11) Silaturahmi

Salah satu pintu keberkahan hidup adalah gemar menyambung silaturahmi. Silaturahmi memiliki dua kata, yaitu shilat yang artinya hubungan atau menyambung, dan rahim yang artinya kasih sayang. Jadi, silaturahmi adalah menyambung sebuah hubungan kasih dan sayangnya seseorang mahluk. Definisi silaturahmi dalam perspektif Al-Qur’an ada di Surah An-Nisa (4) ayat 1 yang maksudnya: “Wahai manusia sekalian, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari diri yang satu (Adam), dan dari padanya Allah menciptakan istrinya, dan daripada keduanya Allah memperkembangbiakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Bertakwalah kepada Allah dengan mempergunakan nama-Nya, kamu saling meminta, dan (peliharalah) hubungan silaturahmi kekeluargaan. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan megawasi kamu.”

12) Kejujuran atau Shiddiq

Pengertian kejujuran mengandung enam makna, yaitu : kejujuran dalam niat dan kemauan, kejujuran dalam hal berbicara, kejujuran dalam rencana, kejujuran dalam melakukan tindakan, dan kejujuran dalam merealisasikan semua ketentuan agama. Apabila seseorang sudah memiliki semua sifat tersebut, maka ia dapat disebut sebagai orang yang Siddiq, atau kata sifat yang intensif (mubalaghah) untuk siddiq. Definisi kejujuran atau shiddiq dalam perspektif AlQur’an ada di Surah At-Taubah (9) ayat 119 yang maksudnya: “Wahai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.”

13) Keteguhan atau istiqamah

Istiqamah (konsisten) yaitu seseorang yang konsisten dalam hal iman dan nilai-nilai yang baik, meskipun orang tersebut akan menghadapi berbagai godaan (tantangan). Melakukan istiqamah dalam kebaikan digambarkan dan ditampilkan dengan kesabaran, keteguhan, serta keuletan seseorang sehingga

menghasilkan sesuatu hal yang optimal. Istiqamah merupakan suatu proses yang dilakukan secara terus menerus dan dengan ketakwaan. Definisi istiqamah dalam perspektif Al-Quran ada di Surah Fussilat (41) ayat 30-31 yang maksudnya: “Sesungguhnya orang-orang yang berkata: "Tuhan kami adalah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu merasa takut dan janganlah merasa bersedih; dan gembirakanlah mereka dengan memperoleh jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu”. Kamilah pelindung-pelindungmu dalam kehidupan dunia dan akhirat; di dalamnya kamu memperoleh apa yang kamu inginkan dan memperoleh (pula) di dalamnya apa yang kamu minta”

14) Kecerdasan atau fathanah

Fathanah artinya memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam atas segala hal yang telah terjadi dalam tugas dan kewajibannya. Sifat fathanah akan menumbuhkan kreativitas atau inovasi baru dan kemampuan untuk melakukan/menjalankan berbagai macam inovasi yang bermanfaat dan bermaslahah. Sifat fathnah terdapat dalam firman Allah SWT yang Surah Yusuf (12) ayat 55 yang maksudnya: Dia (Yusuf) berkata, “jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir), karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan”.

15) Dapat dipercaya atau amanah

Pengertian amanah yaitu melengkapi segala hal yang perlu dipertaruhkan kepada umatnya, karena amanah harus dipelihara, dilaksanakan serta dilayani. Amanah dalam pandangan islam cukup luas pengertiannya. Amanah juga memiliki arti yang bermacam-macam, akan tetapi amanah atau tidaknya seseorang bergantung kepada perasaan manusia yang dipercayakan amanah kepadanya. Pengertian amanah dalam perspektif Al-Quran ada di Surah An-Nisa (4) ayat 58 yang maksudnya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”

16) Menyampaikan atau tabligh

Tabligh berarti menyampaikan apa yang menjadi ajaran Allah kepada manusia dengan ungkapan atau perkataan yang menyentun hati dan nasihat yang bijaksana. Karena itu pesan agama yang sifatnya cacik maki, provokasi, atau humor yang memancing tawa bukanlah tabligh. Definisi tabligh menurut perspektif Al-Quran yang maksudnya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruhmu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sungguh Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. (Al-Qur’an, Surah An-Nisa (4) ayat 58).

c. Elemen Output dalam Model Etika Kerja Islam

Output yang dimaksud dalam model penelitian ini adalah dampak atau akibat yang timbul dengan adanya pelaksanaan etika kerja Islam. *Output* dapat diartikan sebuah keluaran atau hasil pengolahan dari input yang sudah diterima. *Output* atau hasil yang dapat dicapai dengan melaksanakan etika kerja Islam adalah kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Beberapa penjelasan mengenai ketiga *output* tersebut dapat dirujuk dari teori dan penelitian-penelitian terdahulu seperti di bawah ini.

Pandangan Islam tentang bagaimana kepuasan kerja yang dilakukan pekerja dapat dilihat dalam AlQur’an Surah Al-Mujadalah (58) ayat 22 yang maksudnya yaitu:“Engkau (Muhammad), Kamu tak akan mendapati kaum yang beriman kepada Allah dan hari akhirat saling berkasih-sayang dengan orang-orang yang menentang Allah dan Rasul-Nya, sekalipun orang-orang itu bapak-bapak, atau anak-anak atau saudara-saudara ataupun keluarga mereka. Mereka itulah orang-orang yang dalam hatinya telah menanamkan keimanan dalam hati mereka dan menguatkan mereka dengan pertolongan yang datang daripada-Nya. Lalu dimasukan-Nya mereka ke dalam surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, mereka kekal di dalamnya. Allah ridha terhadap mereka, dan merekapun merasa puas terhadap (limpahan rahmat)-Nya. Mereka itulah golongan Allah. Ketahuilah, bahwa sesungguhnya hizbullah itu adalah golongan yang beruntung.”

Pandangan Islam dalam hal komitmen organisasi seperti penjelasan Al-Qur’an Surah Al-Fath (48) ayat 10 yang maksudnya:“Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepadakamu yaitu Muhammad, sesungguhnya mereka hanya

berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barang siapa yang melanggar janjinya, maka niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar.” Selanjutnya dilihat pula bagaimana keterkaitan etika kerja dengan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi menurut teori dan penelitian berikut ini.

Pertama, keterkaitan etika kerja Islam dengan kinerja. Penelitian menghasilkan adanya pengaruh langsung antara variabel etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan, jadi semakin baik etos kerja Islami pada karyawan menjadikan peningkatan kinerja karyawan pula. Etos kerja Islami dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu pada kinerja karyawan, diantara penyebabnya yaitu adanya beberapa karyawan yang belum memiliki pemahaman spiritual, sehingga sumber daya manusia (SDM) kurang memahami mengenai etos kerja. Pada dasarnya pemahaman etos kerja perlu dimiliki oleh manusia agar dapat menjunjung produktifitas kinerja karyawan yang berlandaskan Al- Quran dan Hadist. Pemahaman etika kerja Islami dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan.³⁰

Kedua, keterkaitan atau hubungan etika kerja Islami dengan kepuasan kerja. Penekanan aspek sosial yang diberikan oleh etika kerja Islami lebih baik dibandingkan etika kerja protestan. Yang menemukan bahwa etika kerja Islami murni mengutamakan nilai-nilai keagamaan dan memelihara kehormatan manusia maupun ketekunan bekerja dan mementingkan ketaatan. Aktivitas pekerjaan dalam etika kerja Islami selalu melibatkan kerja sama dan bermusyawarah saat menghadapi rintangan dan permasalahan. Seseorang yang berkomitmen pada pekerjaannya dapat dikatakan seseorang yang bekerja secara sungguh-sungguh dan menjadi nilai murni dari komitmen tersebut akan menjadikan kejayaan dalam kehidupan yang akan mendatang.³¹

Ketiga, keterkaitan atau hubungan etika kerja Islami dengan komitmen organisasi. Di dalam kehidupan berorganisasi setiap umat muslim dituntut untuk berorganisasi dan berkomitmen di dunia dengan menggunakan satu pedoman atau satu tuntutan. Karenanya segala bentuk perkembangan dan pertumbuhan dari

³⁰ I Wayan Marsalia Indica, “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Studi pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang”, Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol 3 No. 2, 201.

³¹ Ali, M. F, “Hubungan Antara Stress Peranan, Ganjaran, Etika Kerja, dan Kepuasan Kerja”, Jurnal Pengurusan Awam, 2008, h. 146.

komitmen organisasi harus berlandaskan kebenaran, ketakwaan spiritual, demi keadilan, sebagai bentuk pertanggung jawaban *khalifah* di bumi. Di dalam organisasi semakin baik dan semakin tingginya etika kerja Islami maka akan menyebabkan tingginya komitmen yang dimiliki organisasi tersebut.³²

C. Lingkungan Islami

1. Pengertian lingkungan Islami

Lingkungan adalah segala sesuatu yang telah diciptakan oleh Allah SWT yang tampak dan ada dalam alam kehidupan yang akan selalu berkembang. Sedangkan lingkungan kerja Islami adalah segala aktivitas manusia yang ada di sekelilingnya untuk saling melengkapi dengan makhluk lainnya sesuai dengan perannya masing-masing untuk menjaga alam atau lingkungan dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain dengan menggunakan nilai-nilai syariat Islam yang bertujuan untuk kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.³³

Pengertian lingkungan kerja dalam Islam tidak dapat berdiri dengan sendiri, akan tetapi saling berhubungan antara manusia dengan realitas lainnya atau hal gaib yang telah menciptakan alam semesta. Keberadaan lingkungan menjadi bukti nyata atas ke-Esaan Allah SWT. Allah SWT menciptakan alam semesta ini pastinya bukan bertujuan untuk main-main atau sebuah kebetulan. Hukum Allah (*sunnatullah*) disebut sebagai bukti nyata adanya lingkungan yang objektif yang bekerja sesuai dengan hukum-hukum yang berlaku.

Menurut Streers, ia mengartikan lingkungan kerja Islami ialah perasaan yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki sikap dan norma dan berhubungan dengan organisasi yang dimilikinya.³⁴ Ajaran Islam mengenal bahwa hubungan manusia dengan pencipta saling berkaitan, hubungan antara manusia dan alam memiliki konsep *khalifah* dan amanah.

Dari teori diatas dapat ditarik kesimpulan pengertian lingkungan Islami ialah setiap perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang berhubungan dengan orang lain atau makhluk lain yang harus memiliki landasan keyakinan dan ketaatan akan bukti dari ke-Esaan atau ke-Agungan dan kekuasaan Allah SWT. Dari tindakan

³² Jamil, A, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi Komitmen Organisasi Sebagai Mediator”, 2007, h. 31.

³³ Muhammad Tholhah Hasan, “Islam Dalam Persepektif Sosio kultural”, Jakarta : Lantabora Press, 2005, h. 19-20

³⁴ Richard M. Streers. “Efektivitas Organisasi”, Jakarta : Penerbit Erlangga, 1980, h. 208-209.

yang telah dilakukan oleh manusia, manusia yang harus selalu bertanggung jawab kepada-Nya dan akan mendapatkan sanksi jika manusia tersebut yang melanggarnya.

2. Prinsip-prinsip Lingkungan Islami

Ada beberapa pendapat mengenai hak asasi lingkungan kerja Islami, di antara pendapat tersebut yaitu mengenai prinsip moral yang relevan untuk lingkungan perusahaan atau instansi. Makna dari prinsip ini ialah sebagai tuntunan/pedoman untuk melakukan sebuah perubahan baik perubahan kebijakan sosial, kebijakan ekonomi dan politik yang bertujuan agar lebih mendukung lingkungan untuk mengatasi krisis ekologi yang terjadi seperti sekarang ini. Faktor lingkungan perlu diberikan pengembangan yang baik agar menjadikan banyak manfaat untuk semuanya.

Pada dua unsur pokok yaitu biosentrisme dan ekosentrisme menjadi tumpuan utama dalam prinsip lingkungan kerja Islami. Pertama yaitu biosentrisme, komunitas moral memiliki cara pandang yang mencakup komunitas ekologis secara keseluruhan. Kedua yaitu ekosentrisme, ekosentrisme adalah hakikat manusia yang tidak hanya makhluk sosial, tetapi juga sebagai makhluk ekologis dan religius. Kedua unsur ini dapat disamakan dalam mewarnai hampir seluruh prinsip lingkungan kerja Islami diantaranya adalah:

a. *Muhasabah* (evaluasi diri)

Pengertian *muhasabah* adalah manusia harus memiliki bentuk cinta yang nyata untuk melakukan pengelolaan dalam lingkungan kerja, manusia perlu memelihara dan merawatnya, kemudian menjaga maupun melindungi serta melestarikan lingkungan sebagai bentuk rasa syukur kita kepada Allah SWT. Manusia perlu mengevaluasi diri terhadap lingkungan kerja karena manusia menjadi prinsip dasar bagi sebagian lingkungan. Manusia memiliki kewajiban menghargai hak semua makhluk hidup untuk tetap hidup, tumbuh, dan berkembang secara alami sesuai dengan tujuan diciptakannya.

b. *Murroqobah* (kedekatan pada pencipta alam)

Murroqobah disini memiliki definisi bahwa manusia hendaknya selalu merasa bahwa Allah senantiasa mengawasi dan mengontrol manusia. Hubungan *murroqobah* dalam lingkungan kerja Islami yaitu adanya keterkaitan dengan prinsip *muhasabah* bahwa manusia seharusnya memiliki moral yang baik dan bertanggung jawab terhadap karyawannya.

c. *Muaqobah* (sanksi untuk diri sendiri)

Muaqobah memiliki prinsip cara hidup dan bekerja dengan baik, memiliki kualitas yang baik, nilai keluhuran yang baik, manusia dalam lingkungan kerja Islami tidak hanya mementingkan kekayaan saja dan tidak mementingkan kekayaan material melainkan manusia perlu hidup dengan sederhana agar mencapai kemuliaan.

d. *Muhaddah* (kesatuan)

Definisi *muhaddah* yaitu kewajiban yang takarannya sudah ada dalam syariat islam. Hubungannya dalam lingkungan islami yaitu pada kenyataannya manusia sendiri menjadi bagian integral atau bagian yang menyeluruh dari alam semesta. Oleh karena itu manusia telah merasa bersatu dengan lingkungan atau alam semesta ini, lingkungan menjadi faktor kesatuan antara manusia dengan makhluk lainnya.³⁵

3. Faktor Pengaruh Lingkungan Islami

Di dalam perspektif Islam, manusia telah diciptakan oleh Allah SWT tidak atas dasar kesia-siaan ataupun diciptakan tanpa makna, akan tetapi sesungguhnya hukum-hukum sosial Islam telah dirancang oleh Allah SWT berdasarkan pada tujuan dan filosofi penciptaannya. Peraturan atau hukum ini nantinya akan muncul dalam bentuk nasihat, dorongan, maupun ajakan yang masuk dalam dimensi etika. Nantinya tidak hanya hukuman *ukhrowi* saja tetapi akan ada hukuman duniawi. Apabila tidak adanya aturan atau ketegasan maka hukum di dunia yang akan menegakkannya.³⁶

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja Islami, diantara beberapa faktor tersebut memiliki banyak ragam baik dalam aspek ekonomi, sosial dan politik, teknologi, etika, hukum, dan lain-lain.³⁷ Berikut ini beberapa faktor dari lingkungan islami yaitu:

1. Etika Islam

Di dalam lingkungan bermasyarakat adanya etika bertujuan untuk mengatur dan mengendalikan lingkungan kehidupan dalam bermasyarakat. Etika perlu ditegakkan agar dapat melindungi hak individu dalam kehidupan maupun dalam masyarakat luas. Dalam satu tempat dengan tempat lainnya memiliki sistem hukum, ruang lingkup, karakter yang berbeda sesuai dengan daerahnya. Etika lingkungan memiliki dua macam bentuk, yaitu etika pelestarian dan etika pemeliharaan. Yang disebut

³⁵ Arif Sumantri, "*Kesehatan Lingkungan Dalam Persepektif Islam*", Jakarta : Kencana, 2010, h. 249

³⁶ Arif Sumanti, Ibid, h. 277

³⁷ Basu Swastha Dharmmesta, "*Pengantar Bisnis Moderen*", Yogyakarta : Liberty, 1999, h.

dengan etika pelestarian ialah usaha untuk menekankan pelestarian alam dan pelestarian lingkungan untuk kepentingan manusia. Etika pemeliharaan ialah bentuk usaha yang mendukung pemeliharaan lingkungan dan perawatan lingkungan untuk kepentingan semua makhluk hidup.

2. Hukum Islam

Islam sebagai agama yang ajarannya universal atau bersifat umum dan menyeluruh, dalam artian bahwa semua mencakup manusia yang ada di dunia dan juga memiliki sistem hukum sendiri untuk mengatur dan menjaga lingkungan itu sendiri. Bentuk kewajiban yang berhubungan dengan Allah ialah ibadah dan bentuk kewajiban yang berhubungan dengan manusia dalam rangka menjamin ketertiban dalam bermasyarakat yaitu mu'amalah. Saat sekarang ini bisa disadari ataupun tidak, pemahaman umat Islam telah meninggalkan salah satu aspek diatas yang sebenarnya juga penting dalam rangka menjamin ketertiban dalam bermasyarakat, yaitu lingkungan.

3. Keragaman sosial dan budaya dalam Islam

Faktor sosial budaya merujuk pada karakteristik demografi serta dapat di golongkan dari norma- norma, perilaku, dan juga sikap umum dari lingkungan penduduk dalam suatu masyarakat tertentu. Pertama, perubahan karakteristik demografi seperti, jumlah penduduk dengan keterampilan khusus, pertumbuhan atau pengurangan dari golongan populasi tertentu, mempengaruhi cara perusahaan menjalankan usahanya. Kedua, adanya perubahan sosial budaya dalam perilaku manusia, dan norma-norma juga dapat mempengaruhi permintaan akan produk dan jasa suatu usaha yang di kerjakan seseorang.

4. Teknologi

Berpacuaan dengan teknologi yang semakin berkembang seiring dengan terus bertumbuhnya industri membutuhkan sumber daya alam yang langka atau sumber daya alam yang terbatas. Adanya pengrusakan sumber alam, polusi udara, polusi air, serta kebisingan adalah indikator teknologi saat ini. Teknologi lingkungan islam memiliki banyak cakupan yang beragam, teknologi atau di sebut dengan informasi atau sebuah cara dalam penggunaan dari sumber-sumber sosial dari lingkungan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia. Pada saat sekarang ini teknologi sangatlah pesat dan mudah berkembang dengan baik dan disekitar lingkungan sekarang ini kita harus memeperhatikan kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, agar nantinya pekerja dapat merasa nyaman

dan aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan tepat pada waktu yang di tentukan.

Faktor lingkungan bersifat tidak statis karena didalam prakteknya perusahaan yang sedang beroperasi harus dipertimbangkan secara baik, namun dalam prakteknya tidak semudah yang direncanakannya. Karenanya faktor lingkungan menjadi faktor yang harus dipertimbangkan. Faktor lingkungan bersifat dinamis yang artinya yaitu perusahaan yang sekarang tidak berpengaruh namun pada masa yang mendatang antara lima tahun atau sepuluh tahun mendatang akan menjadi berpengaruh bagi perusahaan atau instansi, jadi faktor ini perlu dimasukkan dalam faktor pertimbangan.³⁸

4. Dimensi Lingkungan Islami

Para penulis mengidentifikasi beberapa dimensi lingkungan kerja pada tingkat perusahaan secara keseluruhan, dimensi-dimensi tersebut antara lain :

a. Hubungan imbalan/upah.

Dalam hal pemberian hak yaitu upah pada pekerja, tingkat batasan pemberian imbalan atau upah tambahan seperti promosi dan kenaikan upah seharusnya didasarkan pada prestasi dan jasa bukan dari pertimbangan lainnya seperti senioritas dan favoritisme.

b. Sentralisasi keputusan.

Pada dimensi sentralisasi keputusan batas keputusan penting yang dipusatkan pada manajemen atasan yang menilai bagaimana hasil kerja karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu atau tidak.

c. Prestasi kerja.

Dimensi prestasi kerja menyangkut keinginan pihak perusahaan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai arahan perusahaan dan memberikan sumbangan inovasi atau prestasi kerjanya bagi sasaran karya perusahaan.

d. Tekanan pada latihan dan pengembangan.

Tingkat batasan dari tekanan pelatihan atau pengembangan organisasi yaitu berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kegiatan pengembangan dan latihan yang tepat kepada setiap karyawan.

e. Keamanan versus resiko.

³⁸ Alex S. Nitiseminto, "*Wawasan Studi Kelayakan dan Evaluasi Proyek*", Jakarta : Bumi Aksara, 2009, h. 67.

Tingkat batasan tekanan dalam perusahaan mengenai keamanan atau resiko dapat menimbulkan perasaan kurang aman atau nyaman dan kecemasan pada anggota karyawan.

f. Keterbukaan versus ketertutupan antar karyawan.

Keterbukaan versus ketertutupan karyawan memiliki batasan dimana orang lebih suka berusaha menutupi kesalahan dirinya dan menampilkan dirinya secara lebih baik dari pada berkomunikasi secara bebas dan bekerjasama.

g. Status dan semangat.

Dimensi atau sistem yang mengukur gerak bebas seseorang pada faktor status dan semangat bahwa lingkungan perusahaan dapat membawa perasan menjadi tempat yang baik.

h. Pengakuan dan umpan balik.

Dimensi dari pengakuan dan umpan balik pada seorang individu yang mengetahui apa pendapat dari atasannya mengenai bagaimana pekerjaannya serta tingkat dukungan mereka atas dirinya dari perusahaan tersebut.³⁹

D. Produktivitas Kinerja Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Kinerja

Menurut Gomes, produktivitas memiliki dua ruang ataupun dimensi. Pertama yaitu pencapaian yang efektif untuk mencapai hasil yang maksimal. Dengan cara mencapai target yang berkualitas dan kuantitas, serta waktu yang optimal. Kedua yaitu dimensi pelaksanaan yang efisien. Maksudnya yaitu upaya perusahaan untuk mengoptimalkan dalam perbandingan input masukan dengan realisasinya dalam penggunaannya ataupun cara pekerjaan tersebut berjalan efisien saat pelaksanaannya.⁴⁰ Efisiensi yaitu alat ukur untuk membandingkan masukan atau input yang akan diproses dengan input atau masukan yang sebenarnya atau sudah terealisasi. Apabila hasil dari input sebenarnya penggunaannya semakin hemat maka tingkat efisiensi akan semakin tinggi. Sedangkan pengertian efektivitas yaitu alat ukur yang menggambarkan bagaimana sebuah target dalam hasil pencapaiannya. Apabila keduanya dapat dihubungkan dan saling terkait satu sama lain maka akan terjadi peningkatan dalam efektivitas namun tidak menjamin peningkatan efisiensi.

³⁹ Erni Trisnawati Sule, dan Kurniawan Saefullah, "*Pengantar Manajemen*", jilid 1, Jakarta : Prenada Media, 2005, h. 122-123

⁴⁰ Septeria Noor Yuliannisa, "*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin*", Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Vol 2 No. 1, 2018.

Produktivitas ialah suatu alat pembandingan antara hasil keluaran dengan hasil masukan untuk mengukur hasil efisiensi kerja yang produktif. Pertimbangan antara input dan output dari produktivitas kerja dari perusahaan dapat menjadikan menjadi ukuran peran kerja yang efisien dalam persatuan waktu, menghitung efisiensi kerja memerlukan identifikasi hasil kerja.⁴¹

Ada beberapa pendapat mengenai produktivitas kinerja, produktivitas adalah adanya masukan dan keluaran atau kolerasi (terbalik) yang menyatakan bahwa sistem dapat produktif jika proses dari masukan semakin sedikit dan dalam keluaran atau *output* menghasilkan suatu hasil yang semakin besar. Produktivitas kinerja dapat diukur tinggi rendahnya dengan beberapa sistem. Produktivitas berasal dari kata “produktif” yang artinya yaitu potensi yang dapat digali. Jadi pengertian produktivitas ialah kegiatan yang berproses dan terstruktur untuk menggali suatu objek yang berpotensi.

Untuk menentukan sukses atau tidaknya usaha manusia memiliki peran yang besar dalam produktivitasnya. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor dan cara untuk dipenuhinya. Karena manusia memiliki sikap mental yang konseptual produktivitasnya memiliki pandangan dalam kehidupan sehari-harinya, manusia memiliki prinsip dan mutu bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari besok harus lebih baik dari hari ini, maka manusia menjadi peran penentu suksesnya usaha.⁴²

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas yaitu produktivitas kerja ialah sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dan dimana sumber daya tersebut harus dapat dimanfaatkan dengan efektif dan efisien untuk menghasilkan sebuah *output* yang besar atau hasil yang besar dengan *input* atau proses yang sedikit, agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Faktor pengaruh produktivitas

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan

⁴¹ Danang Suyoto, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: Caps, 2012, h. 202-203.

⁴² Pujiwati, “*Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kinerja dan Sistem Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan*”, Departemen manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2010.

perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut BPPD (balai pengembangan produktivitas daerah) menyatakan bahwa faktor produktivitas memiliki enam faktor sebagai faktor utama sebagai penentuan produktivitas kerja, beberapa faktor tersebut yaitu :⁴³

- a. Sikap kerja. Yang dimaksud dengan sikap kerja ialah seseorang yang bersedia menerima tambahan tugas dan bekerja dalam tim dan bersedia bekerja secara bergilir atau *shift work*.
- b. Tingkat keterampilan. Yang dimaksud dengan tingkat keterampilan adalah adanya manajemen supervisor dari tenaga pendidikan yang terlatih dan adanya keterampilan di dalam teknik industri suatu perusahaan.
- c. Hubungan tenaga kerja dengan pimpinan organisasi. Yang dimaksud hubungan tenaga kerja dengan pemimpin organisasi yaitu adanya hubungan yang baik antara tenaga kerja dengan pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya dengan adanya lingkaran pengawasan mutu atau *qualiti control circles*, dan dilakukan usaha bersama-sama.
- d. Manajemen produktivitas. Manajemen produktivitas yaitu sumber daya dan sistem kerja yang efisien dalam manajemen perusahaan yang bertujuan agar tercapainya peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja. Efisiensi tenaga kerja yaitu adanya perencanaan dari tenaga kerja yang baik dan bersedianya pekerja dalam tambahan tugas dan menghasilkan hasil yang efisien.
- f. Kewiraswastaan. Kewiraswastaan yaitu adanya kreativitas dalam berusaha dan memiliki jalur usaha yang benar memiliki cerminan dalam pengambilan sebuah resiko.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantara lain seperti pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*).⁴⁴

- a. Pengetahuan (*knowledge*)

Dasar utama dalam tercapainya produktivitas kerja yaitu adanya pengetahuan yang baik dan ketrampilan yang dimiliki pekerja. Perbedaan antara pengetahuan dan ketrampilan bersifat substansial. Pengetahuan yaitu sebuah penguasaan ilmu yang dimiliki seseorang yang memiliki wawasan yang luas dan

⁴³ Soedarmayanti, "Produktivitas Kerja Pegawai", Bandung : Mandar Maju, 2014.

⁴⁴ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

memiliki orientasi yang intelegen. Proses pengetahuan berasal dari hasil pendidikan secara formal ataupun non-formal seseorang yang dapat memberikan kontribusi yang baik dalam perusahaan. Biasanya seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik dapat memecahkan suatu permasalahan, memiliki daya cipta yang baik, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Didalam perusahaan memerlukan SDM yang memiliki pengetahuan yang baik agar dapat melakukan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan.

b. Keterampilan (*skills*).

Keterampilan ialah sebuah penguasaan teknis oprasional dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu yang bersifat memiliki karya baru. Keterampilan dapat diperoleh oleh seseorang dengan cara berlatih dan proses belajar yang terus menerus. Kemampuan seseorang berhubungan dengan keterampilan karena seorang pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan keterampilannya yang bersifat teknis seperti keterampilan dalam membuat komputer, keterampilan dalam oprasional komputer, dan keterampilan bengkel mesin. Adanya keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi harapan dari perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan produktif. Keterampilan menjadi variabel utama untuk membentuk produktivitas pekerja.

c. Kemampuan (*abilities*)

Konsep kemampuan memiliki cakupan yang lebih luas dalam beberapa kompetensi. Kemampuan berasal dari kompetensi yang baik yang dimiliki seorang pekerja. Keterampilan dan pengetahuan menjadi faktor kemampuan, karena jika seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, perusahaan berharap dapat memiliki kemampuan yang tinggi pula dari pekerja. Adanya kemampuan yang dimiliki pekerja dapat memadai aktivitas pekerja tanpa adanya permasalahan teknik dari pekerjaan.

d. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*).

Hubungan antara sikap dan perilaku sangatlah erat dalam pengembangan produktivitas kerja dan memiliki kebiasaan yang terpolakan atau teratur. Karena sikap yang terpolakan menjadi implikasi yang positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang. Pekerja jika memiliki sikap yang baik akan menjamin perilaku kerja yang baik pula dan akan menguntungkan perusahaan. Seorang pekerja yang memiliki kebiasaan disiplin kerja, kebiasaan masuk perusahaan dengan tepat waktu maka akan menjadikan perilaku kerja yang

baik dari pekerja, pekerja tersebut dapat bertanggung jawab dan mentaati peraturan yang berlaku. Adanya perialku manusia yang demikian yang sudah tertanam di dalam diri pekerja dapat mendukung pekerja agar lebih efektif.

3. Produktivitas Kerja dalam Islam

Islam menganjurkan umatnya agar berperan dalam aktivitas ekonomi dan memproduksi secara aktif. Pekerjaan yang dilakukan oleh manusia menjadi nilai ibadah dan nilai jihad dihadapan Allah. Individu yang memenuhi kebutuhannya dengan bekerja dan memenuhi kebutuhan keluarganya selalu berbuat baik dengan tetangganya menjadikan nilai ibadah dihadapan Allah.⁴⁵ Implikasi produktivitas dalam Islam seperti seseorang yang mencukupi segala kebutuhan hidupnya yang membutuhkan harta. Oleh karena itu seseorang akan berusaha untuk memperoleh kekayaan dan memperoleh harta salah satu caranya yaitu dengan bekerja. Produktivitas kerja dalam islam dapat dilihat pada Al-Quran yaitu Surat An- Najm Ayat 39-41 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ . ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ

Artinya : “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya . Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.” (QS. An-Najm:39-41)

Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja atau mencari rezeki. Oleh karena itu Islam mewajibkan adanya kehalalan dalam memperoleh rezeki tersebut dan pendayagunaan atau pengelolaan dari hasil rezekinya. Ajaran Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja dan tidak membuang waktunya sia-sia. Secara produktif bekerja menjadi anjuran dalam agama Islam, karena Allah melihat dan mempertimbangkan dari hasil kerja manusia.

Visi dan misi setiap muslim yaitu memiliki niat untuk bekerja dengan cara yang halal dan cara yang sah untuk mendapat ridho dari Allah. Dalam Islam berpangku tangan adalah perbuatan tercela. Islam mengajarkan didalam bekerja seseorang hendaknya melakukan pekerjaannya dengan penuh gairah dan kecermatan serta kerajinan dan tidak bekerja semaunya. Islam mengenal kecermatan dengan istilah

⁴⁵ Khoirul Fathoni dan Mohammad Ghazali, “Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional dalam Pandangan Islam”, Jurnal: Al- Tijarah, Vol. 3, No. 1 Juni 2017, h. 8.

ihsan. Oleh karenanya *ihsan* dapat menjamin seseorang dapat berkualitas dalam bekerja. Allah SWT menyediakan berbagai fasilitas dan melapangkan bumi untuk dimanfaatkan manusia dalam mencari rezeki, karena bekerja menjadi sebab pokok manusia untuk memiliki harta kekayaan.

4. Indikator produktivitas kerja

Produktivitas kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya yaitu:⁴⁶

a. Tingkat absensi karyawan

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan dapat menggunakan indikator tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi karyawan dapat memperlihatkan bagaimana kedisiplinan karyawan dan bagaimana tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Tingkat perputaran tenaga kerja

Indikator untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat perputaran tenaga kerjanya. Tingkat perputaran tenaga kerja dapat menunjukkan besar kecilnya kesenangan karyawan dalam bekerja dalam perusahaan tersebut. Perusahaan menganggap bahwa tingkat perputaran tenaga kerja dapat merugikan perusahaan menurut beberapa perusahaan lainnya, karena kemungkinan karyawan dapat keluar dari perusahaan karena mereka sudah terlatih.

c. Meningkatkan hasil yang dicapai

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan hasil kinerja yang dicapai. Hasil mengajarkan kepada pekerja agar nantinya pekerja dapat menikmati dari hasil pekerjaannya jadi produktivitas kerja terlibat oleh pekerjaan dalam upaya meningkatkan dan memanfaatkan produktivitas kerja.

d. Semangat kerja

Semangat kerja adalah indikator yang diperlukan oleh perusahaan untuk berusaha agar lebih baik dari hari kemarin. Semangat kerja dapat dicapai pada suatu hari kemudian dengan hari kemudiannya yang dapat dilihat dari baiknya semangat kerja.

e. Pengembangan diri

Pengembangan diri yang dilakukan oleh perusahaan dan harapan perusahaan dilakukan untuk menghalau tantangan perusahaan. Karena semakin kuatnya

⁴⁶ T. Hani Handoko, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: BPFE, 2012, h. 26.

tantangan maka pengembangan diri akan mutlak dilakukan. Untuk menjadi perusahaan yang lebih baik harapan dari perusahaan yaitu, keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

E. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dari hasil analisis peneliti, peneliti juga mencantumkan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai rujukan. Tujuan peneliti menggunakan penelitian terdahulu yaitu untuk melakukan pengembangan atau mencari inovasi dari penelitiannya. Dari penelitian peneliti dan penelitian terdahulu memiliki beberapa perbedaan diantara perbedaannya yaitu dari judul penelitian, hasil penelitian, dan metode analisis yang digunakan oleh peneliti. Peneliti menggunakan dasar landasan dari beberapa penelitian dibawah ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Budiyono pada tahun 2008 berjudul pengaruh disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta, hasil dari penelitiannya yaitu disiplin kerja dan fasilitas kerja ada pengaruh atau berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawannya.⁴⁷
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hayati pada tahun 2016 yang berjudul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau. Dari hasil penelitiannya yaitu variabel fasilitas tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dikarenakan dari hasil uji t yang sudah dilakukan bernilai $0,233 > 0,005$ yang artinya yaitu tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel lainnya yaitu lingkungan kerja Islami dan Fasilitas kerja memiliki hasil penelitian yang signifikan dan berpengaruh positif.⁴⁸
3. Penelitian Heni Noviarita tahun 2017 yang berjudul “the influence of motivation and discipline againts productivity of educational staff in UIN Raden Intan Lampung. Dari penelitian tersebut hasilnya yaitu bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UIN Raden Intan Lampung. Variabel disiplin kerja (X2) sama

⁴⁷ Budiyono, “Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gemilang Surakarta,” 2008.

⁴⁸ Hayati, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau”, 2016.

dengan variabel X1 yaitu berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UIN Raden Intan Lampung. Kedua variabel tersebut yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UIN Raden Intan Lampung.⁴⁹

4. Penelitian yang dilakukan oleh Riski Ade Satriyani pada tahun 2015 yang berjudul “pengaruh motivasi kerja Islami, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Saka Dana Mulia Kudus. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan secara parsial variabel motivasi kerja Islami, disiplin kerja Islami, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Saka Dana Mulia Kudus. Sedangkan hasil penelitian secara bersama yaitu secara stimulan motivasi kerja Islami, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁰
5. Penelitian yang dilakukan oleh Mc. Mifrohul Hana dan M. Nur Ghufron pada tahun 2015 yang berjudul “ pengaruh etika kerja Islami, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut yaitu etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,292 dengan tingkat signifikan uji t sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.⁵¹
6. Penelitian dari Subiyanto, Achmad Machbub pada tahun 2016 dalam jurnalnya yang berjudul “pengaruh etika kerja Islami terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati. Yaitu pada jurnal *equilibrium : Jurnal Ekonomi Syariah* Volume 4, Nomor 2, 2016, 353 - 367 P-ISSN : 2355 - 0228, E – ISSN : 2502 - 8316 journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium. Hasil dari penelitiannya yaitu etika kerja Islami dan variabel prestasi kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,61 sebagaimana terlihat dalam Path diagram PLS, dan berpengaruh secara signifikan dengan hasil nilai $P < 0,01$. Dari hasil penelitian ini menunjukkan

⁴⁹ Heni Noviarita, “*The Influence of Motivation and Discipline Against Productivity of Educational Staff in UIN Raden Intan Lampung*”, *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Pembangunan*, Vol. 1 No. 1, 2017.

⁵⁰Riski Ade Satriyani, “*Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus*”, 2015.

⁵¹ Mc. Mifrohul Hana, dan M. Nur Ghufron, “*Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan*”, 2015.

adanya pengaruh positif secara langsung terhadap etika kerja Islami terhadap prestasi kerja.⁵²

7. Cut Emiarti dan Teridah Sembiring (2015), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan studi pada PTPN II kebun Sampali Medan”. Hasil dari penelitian tersebut yaitu analisis deskriptif dari variabel bebas yaitu fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia secara stimulan berpengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN II Kebun Sampali Medan.⁵³
8. Penelitian yang dilakukan oleh Erik Dwi Adhi Kurniawan pada tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan dan Upah Terhadap Kinerja Karywan di PG. Kreet Baru Malang”. Dari Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen Volume 1 Nomor 1, yang menghasilkan penelitian bahwa lingkungan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁴

Tabel 2.1

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang

NO	NAMA	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	METODE ANALISIS	PERBEDAAN
1	Cut Emiarti dan Teridah Sembiring (2015)	Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi pada PTPN II Kebun Sampali Medan	Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari variabel bebas yaitu fasilitas dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN II Kebun Sampali Medan	Kuantitatif	1.tidak terdapat variabel pengembangan SDM 2.Objek penelitian
2	Mc. Mifrohul Hana dan M. Nur Ghufron (2015)	Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Transformasional terhadap	Etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan koefisien	Kuantitatif	1.tidak terdapat variabel kepemimpinan

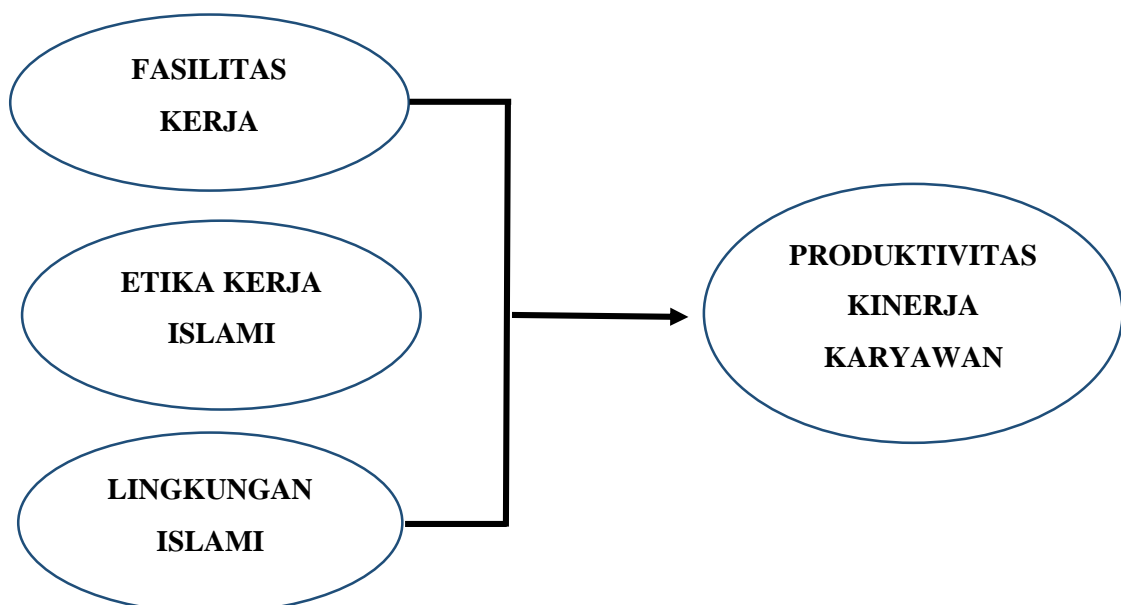
⁵² Subiyanto, Achmad Machbub, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati”, Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4, Nomor 2, 2016.

⁵³ Cut Emiarti dan Teridah Sembiring, “Pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan studi pada PTPN II kebun Sampali Medan”, 2015.

⁵⁴ Erik Dwi Adhi Kurniawan, “Pengaruh Lingkungan dan Upah Terhadap Kinerja Karywan di PG. Kreet Baru Malang” Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen Vol. 1 No. 1, 2013.

		Kinerja Karyawan.	regresi sebesar 0,292 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.		Transfor masional 2.Objek penelitian
3	Budiyono (2008)	Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Karya Gemilang Surakarta,	Variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Kuantitatif	1.tidak terdapat variabel Disiplin kerja 2.Objek penelitian
4	Riski Ade Satriyani (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus.	Hasil dari penelitian ini yaitu secara parsial motivasi kerja islami,disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara stimulan motivasi kerja islami, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kuantitatif	1.tidak terdapat variabel motivasi kerja islami 2.Objek penelitian

2. Kerangka Pemikiran Teoritik



3. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah rancangan sementara seorang peneliti yang berisi sebuah rumusan permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti. Dapat dikatakan dugaan sementara dikarenakan teori-teori yang diberikan masih bersifat relevan dan belum menjadi fakta empiris untuk seorang peneliti memperkuat penelitiannya, biasanya peneliti menggunakan fakta empiris dengan menggumpulkan data yang faktual.⁵⁵

Dari hasil landasan teori dan kerangka pemikiran yang teoritik atau kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka dapat dituliskan hipotesis penelitian seperti berikut ini:

- H1 : Variabel Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang (Y).
- H2 : Variabel Etika Kerja Islami (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang (Y).
- H3 : Variabel Lingkungan Islami (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang (Y).
- H4 : Variabel Fasilitas Kerja (X1), Etika Kerja Islami (X2), dan lingkungan Islami (X3) yang berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang (Y).

⁵⁵ Sugiyono, "*Metode Penelitian*", Jakarta : Alfa Beta.2001, h. 5.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitiannya yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis pendekatan asosiatif. Yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif ialah adanya sebuah pemecahan dari penelitian yang didominasi dengan menggunakan statistik.⁵⁶ Penelitian asosiatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dari dua variabel. Tujuan dari penelitian ini ialah peneliti menginginkan membangun fakta yang terjadi, menguji teori yang ada, menganalisis serta menjelaskan dalam statistik, serta menjelaskan adanya hubungan pengaruh antara fasilitas kerja, etika kerja Islami, dan lingkungan Islami terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Peneliti menggunakan waktu untuk mengumpulkan data pada penelitian ini. Waktu yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu dilakukan dua kali pada tanggal 13-18 September 2019, dan tanggal 13-20 Januari. Penelitian ini dilakukan di kantor Bank BRI Syariah KC Semarang yang bertempat di jalan MT. Haryono, Purwodinatan, Semarang Tengah, Kota Semarang.

B. Populasi dan Sample

Pengertian populasi ialah kumpulan sejenis dalam wilayah generalisasi atau himpunan semesta yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki karakteristik dengan kualitas yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk dikembangkan, dipelajari, kemudian dibuat kesimpulan dari penelitian tersebut. Populasi ialah semua subyek dari keseluruhan penelitian.⁵⁷ Penelitian dalam populasi di sini ialah seluruh karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang MT. Haryono dengan jumlah karyawan sebanyak 41 karyawan.

Sample ialah beberapa dari populasi atau sebagian dari populasi yang diteliti.⁵⁸ Pada penelitian ini hanya menggunakan penelitian sample karena peneliti

⁵⁶ Masyhuri & Zainuddin, *“Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif ”*, Bandung: PT Refika Aditama, 2008, h.47.

⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *“Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik”*, Jakarta : Rineka Cipta, 2010, h. 173

⁵⁸ Suharsimi Arikunto, *Ibid*, h. 174

menggunakan sebagian populasi. Menurut Suharsimi Arikunto “apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, tetapi jika jumlah subjeknya lebih besar maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%”.⁵⁹ Dalam penelitian ini dikarenakan subyeknya berjumlah 41 karyawan, maka yang menjadi sampelnya ialah seluruh karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang.

Di dalam penelitian ini dari hasil populasi, peneliti menggunakan sample sensus. Sample sensus yaitu teknik atau cara pengambilan dari sample yang dilakukan dengan mengambil semua elemen dalam wilayah penelitian atau dari obyek penelitian.⁶⁰ Pada penelitian ini sample yang digunakan yaitu seluruh karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang yang berkenan untuk dijadikan sample penelitian. Sample sensus digunakan dalam penelitian ini yang memiliki manfaat berupa penghematan biaya, penghematan tenaga, dan efektifnya waktu. Penggunaan sample ini memiliki hasil penelitian yang lebih teliti dan tepat, dikarenakan data dari obyek penelitian memiliki lingkup yang lebih kecil dan lebih mudah dianalisis secara detail.

C. Metode Pengumpulan Data Metode

Pengumpulan data adalah sistematika atau prosedur untuk memperoleh data sesuai standar dan aturan. Pengumpulan data dapat dilakukan dari hasil pengamatan.

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik untuk pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan, baik pertanyaan tertulis atau pertanyaan via online yang diberikan kepada responden agar dijawab oleh responden. Kuisisioner menjadi alat pengumpul data yang efisien apabila peneliti mengetahui variabel yang akan diuji atau diukurnya dan sesuai dengan yang diharapkan. Cara pengambilan kuisisioner dapat berupa pertanyaan tertutup maupun terbuka yang langsung diberikan oleh responden baik lewat pos atau internet atau langsung bertatap muka dengan responden.⁶¹

Skala pengukuran yang digunakan dalam metode pengumpulan data ialah skala likert. Skala ini bertujuan untuk mengukur respon dalam skala interval yang subyek ke dalam lima poin. Di bawah ini beberapa tipe interval yang digunakan dalam pengumpulan data. Skor atau poin yang diberikan sebagai berikut ini.⁶²

⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Ibid*, h. 134.

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Ibid*, h. 116.

⁶¹ Sugiyono, “*Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, Bandung : Alfabeta, 2015, h. 142.

⁶² Albert Kurniawan, “*Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*”, Bandung : Alfabeta, 2014, h. 72 .

- 1) Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Jawaban setuju (S) diberi skor 4
- 3) Jawaban netral (N) diberi skor 3
- 4) Jawaban kurang setuju (KS) diberi skor 2
- 5) Jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 1

2. Observasi

Observasi adalah suatu proses yang kompleks yang disusun dari proses biologis maupun proses psikologis. Selain proses tersebut ada proses yang lebih penting lagi yaitu proses ingatan dan proses pengamatan. Observasi digunakan apabila penelitian yang dilakukan berhubungan dengan perilaku manusia, gejala alam, proses kerja, dan responden yang akan diamati atau diteliti tidak begitu besar.⁶³ Pada penelitian ini, peneliti melakukan observasi di Bank BRI Syariah KC Semarang yang dilakukan selama dua minggu.

3. *Interview* (wawancara)

Interview atau wawancara ialah pengumpulan data dengan teknik mengajukannya beberapa pertanyaan kepada responden yang diajukan secara langsung, kemudian hasil dari wawancara tersebut dituliskan ataupun direkam untuk menyimpulkan hasil wawancara atau interview. Contoh dari teknik interview atau wawancara dapat berupa wawancara secara langsung dengan pimpinan Bank BRI Syariah KC Semarang, dan kepada beberapa karyawan minimal dua orang. Dalam melakukan teknik ini peneliti melakukannya dengan sistem wawancara bebas terpimpin atau dengan sistem yang terstruktur dengan cara membawa kerangka pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelum wawancara dilakukan. Teknik wawancara digunakan dengan harapan agar peneliti mendapatkan hasil data yang lebih obyektif dari variabel yang akan ditelitinya yaitu mengenai fasilitas kerja, etika kerja Islami, dan lingkungan Islami.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian digunakan agar sesuai dengan harapan penelitian, variabel penelitian memiliki unsur – unsur dasar untuk dipahami agar sesuai dengan penelitian ilmiah yang sudah dimuat dalam operasional variabel penelitian nantinya. Menurut Sugiyono, variabel adalah sifat atau suatu atribut ataupun nilai dari orang,

⁶³ Ibid, Sugiyono, h. 145.

maupun obyek dalam kegiatan dan aktifitas yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikembangkan, dipelajari dan ditarik hasil kesimpulannya.⁶⁴ Secara rinci operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

A. Variabe Independen (bebas)

Variabel independen atau variabel bebas ialah variabel yang dapat mempengaruhi atau variabel yang dapat menjadi sebab terjadinya perubahan dan bisa memunculkan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan ialah fasilitas kerja (X1), etika kerja Islami (X2), lingkungan Islami (X3).

B. Variabel Dependen (terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat ialah variabel yang dapat dipengaruhi atau variabel yang mampu menjadikan timbulnya akibat dari variabel bebas. Didalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan ialah produktivitas kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Oprasional

Sesuatu yang dapat dijadikan sebagai obyek penelitian dapat didefinisikan sebagai variabel. Definisi oprasional variabel adalah suatu definisi yang konstriktif yang diberikan kepada variabel dan mampu menspesifikasikan dengan cara memberikan arti sebuah kegiatan dan mampu memberikan operasional yang dibutuhkan untuk mengukur konstruk atau variabel yang terkait.⁶⁵ Definisi oprasioal dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

Tabel 3.1
Definisi Oprasional

NO	VARIABEL	DEFINISI OPRASIONAL	INDIKATOR
1	Fasilitas (X1)	Fasilitas adalah sebuah alat pendukung atau sesuatu yang bersifat fisik maupun material yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan, dan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam bekerja.	1. Sarana dan prasarana 2. Jaminan kesehatan 3. Kompensasi 4. Jenjang karir

⁶⁴ Ibid ,Sugiyono, h.58-59.

⁶⁵ Moh. Nazir, "Metode Penelitian", Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003, h.126

2	Etika Kerja Islami (X2)	Etika/akhlak yang bersumber dari nilai-nilai Islam yang penting untuk pekerjaan karena pekerjaan yang beretika berarti mendedikasikan kerja sebagai kebajikan	1. Input (Faktor yang mempengaruhi etika kerja Islami). 2. Proses (nilai yang diterapkan dalam pelaksanaan etika kerja Islami). 3. Output (Hasil/dampak yang timbul dari pelaksanaan etika kerja Islami).
3	Lingkungan Islami (X3)	Adanya manusia untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya dengan keberadaan disekelilingnya seauai dengan perannya masing-masing dengan cara tetap menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lainnya. Manusia sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai syariat Islam dalam hal kegiatannya untuk terciptanya kebahagiaan didunia dan diakhirat.	1. Muhasabah (evaluasi diri) 2. Murroqobah (kedekatan pada pencipta alam) 3. Muaqobah (sanksi kepada diri sendiri) 4. Muhaddah (kesatuan) 5. Etika Islam 6. Hukum Islam 7. Pengakuan dan umpan balik
4	Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)	Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dan dimana sumber daya tersebut harus dapat dimanfaatkan dengan efektif dan efisien untuk menghasilkan sebuah <i>output</i> yang besar atau hasil yang besar dengan <i>input</i> atau proses yang sedikit, agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan.	1. Knowledge (pengetahuan) 2. Skill (ketrampilan) 3. Abilities (kemampuan) 4. Attitude (sikap) dan behaviors (perilaku) 5. Semangat kerja 6. Pengembangan diri

E. Data dan Sumber Data

Data ialah sebuah bahan tentang suatu objek sebagai bahan keterangan dalam suatu objek penelitian dan diperoleh dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di lokasi penelitian yang dituju.⁶⁶

Data dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini ialah sebagai berikut ini:

- 1) Data primer, didalam penelitian ini data primer dapat diperoleh dari hasil jawaban responden yang telah menjawab beberapa pertanyaan terkait penelitian

⁶⁶ Burhan Bungin, "Metode Penelitian Kuantitatif", Jakarta : Kencana, 2005, h.11

berupa penyebaran kuisioner yang diberikan kepada karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang.

2) Data sekunder, dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan dari data pendukung yang diperoleh dari sumber berbagi literatur, dari buku, jurna-jurnal ilmiah, artikel ataupun dari data *website* yang berhubungan dengan variabel penelitian antara lain fasilitas kerja, etika kerja Islami, lingkungan Islami, dan produktivitas kinerja karyawan.

F. Teknik Analisis Data

a) Analisis Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah adanya kejadian atau keadaan yang nantinya dapat diukur dalam suatu hal dan dapat menggambarkan suatu tingkat instrumen yang saling bersangkutan.⁶⁷ Didalam penelitian ini alat ukur yang digunakan untuk mencari kejadian menggunakan kuisioner sebagai alat bantu mencari data, uji validitas disini nantinya yang akan mengolah hasil data kuisioner yang sudah diperoleh dilapangan. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila sudah memenuhi syarat dari kevalidannya, yaitu dapat dikatakan valid apabila nilai ukur r hitung $\geq r$ tabel. Dan akan bersifat sebaliknya yaitu tidak valid apabila nilai ukur r hitung $< r$ tabel .

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah suatu alat ukur untuk mengukur adanya gejala ataupun fenomena dari suatu kejadian untuk melihat tingkat kestabilannya. Dapat dikatakan baiknya reliabilitas apabila semakin tingginya nilai ukuran maka akan semakin stabil dalam penelitian tersebut, dan sebaliknya apabila semakin rendah nilai reabilitas maka akan tidak stabil penelitian yang dilakukan. Jenis reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan alat ukur teknik *Alpha Cronbach*. Alat untuk mengukur suatu sikap dari adanya perilaku dengan menggunakan SPSS dapat menggunakan teknik *Alpa Cronbach*. Apabila nilai ukur dari *Alpha Cronbach* bernilai $>$ dari 0,60, maka dapat dikatakan alat ukur yang digunakan dianggap reliabel atau dapat dipercaya dan dilanjutkan dalam uji penelitian selanjutnya. Dan

⁶⁷ Ricki Yulardi dan Zuli Nuraeni, “*Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*”, Yogyakarta: Innosain, 2017, h.9

akan sebaliknya jika nilai ukur yang dihasilkan $<$ dari 0,60 maka dapat dikatakan alat ukur yang digunakan tidak reliabel.⁶⁸

b) Uji Asumsi Klasik

Untuk menganalisis suatu penelitian dari adanya asumsi dasar yang termuat dan harus terpenuhi didalam menggunakan regresi dapat menggunakan uji asumsi klasik. Peneliti menggunakan tiga jenis pengujian didalam penelitian ini, antara lain dari jenis uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian digunakan untuk melihat apakah ada data atau suatu populasi yang berdistribusi normal atau populasi yang berdistribusi tidak normal.⁶⁹ Dalam uji normalitas model regresi yang baik ialah yang berdistribusi normal atau yang mendekati normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila hasil dari pengolahan data melalui SPSS dapat terlihat penyebaran data yang baik pada sumbu diagonal dari grafik data. Dalam uji normalitas untuk mengetahui data bersifat normal atau tidak dapat menggunakan beberapa cara, berikut ini model uji normalitas yang dapat digunakan :

1) Uji Kolmogorof – Smirnov. Pada uji ini dapat dikatakan data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $>$ 0,05 maka data dapat dinyatakan berdistribusi secara normal. Dan akan terlihat sebaliknya yaitu tidak normal apabila nilai signifikansi $<$ 0,05 maka data akan berdistribusi secara tidak normal.

2) Normal P-Plot . Pada uji ini dapat dikatakan normal apabila gambar atau grafik yang telah diolah gambar titiknya menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik – titik data searah dengan garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Akan terjadinya korelasi yang kuat antar variabel independent dan memerlukan lebih dari satu variabel dapat menggunakan uji multikolinieritas pada regresi penelitian ini.⁷⁰ Untuk mengetahui adanya kemiripan variabel

⁶⁸ Imam Ghozali, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009, h.4.

⁶⁹ Ricki Yuliardi & Zuli Nuraeni, “*Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*”, Yogyakarta : Innosain, 2017, h.113.

⁷⁰ Nawawi, “*Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*”, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2010, h. 233.J

bebas antar satu dengan variabel bebas lainnya maka dapat diketahui dengan menggunakan uji multikolinieritas dalam satu model. Pada penelitian ini, pengujian multikolinieritas menggunakan teknik atau metode *Variance Inflation Factor* (VIF) antara variabel independen yang dapat dilihat pada matriks korelasi. Jika nilai dari VIF < dari 10,00 maka artinya data tersebut tidak terjadi multikolinieritas terhadap penelitian yang diuji. Sedangkan akan terlihat sebaliknya yaitu terdapat multikolinieritas jika nilai VIF > dari 10,00 maka artinya terjadinya multikolinieritas terhadap data yang telah diuji.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual didalam model regresi dari sebuah satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika hasil dari variannya residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap maka disebut homoskedastitas. Namun jika hasilnya nampak berbeda maka dapat disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastis dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi > 0.05 kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika nilai signifikansi < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Regresi

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linier berganda dapat digunakan jika terdapat beberapa variabel independen atau variabel bebas (X) yang dapat mempengaruhi satu variabel dependen atau variabel terikat (Y). Adanya penggunaan regresi linear berganda dapat mengetahui besarnya hubungan antara X1, dengan Y, X2 dengan Y, X3 dengan Y dan seterusnya, kemudian untuk mencari besarnya X1, X2, X3, Xn terhadap Y yang secara bersamaan. Dengan demikian analisis regresi linier berganda dapat dilakukan jika jumlah variabel independennya lebih dari satu. Berikut ini persamaan regresi berganda dalam penelitian ini ialah :⁷¹

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

⁷¹ Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis", Bandung : Alfabeta, 2010, h. 289.

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Produktivitas kerja karyawan) a = Konstanta
X1 = Variabel Independen (Fasilitas Kerja) b1 = Koefisien regresi X1
X2 = Variabel Independen (Etika Kerja Islami) b2 = Koefisien regresi X2
X3 = Variabel Independen (Lingkungan Islami) b3 = Koefisien regresi X3
e = Standar error

d) Uji Hipotesis

Uji hipotesis ialah sebuah prosedur yang telah didasarkan pada bukti sampel yang sudah dipakai untuk menentukan apakah hipotesis merupakan suatu pernyataan yang wajar dan olehnya dapat diterima, ataupun hipotesis tersebut tidak wajar oleh karenanya harus ditolak.

a. Uji t

Uji t adalah suatu alat uji hipotesis terhadap koefisien regresi parsial yang digunakan untuk melihat adanya pengaruh dari masing – masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikatnya.

1) Apabila t hitung bernilai lebih kecil dari nilai t tabel maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya yaitu masing – masing variabel dari fasilitas kerja, etika kerja Islami, dan lingkungan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang.

2) Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya yaitu masing – masing variabel antara lain fasilitas kerja, etika kerja Islami, dan lingkungan Islami berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan signifikan atautidakny suatu variabel bebas secara bersama – sama atau simultan dalam hal mempengaruhi variabel terikatnya. Uji F dapat dilakukan dengan melihat cara menghitung nilai F tabel dan dari hasil F hitung. Jika F hitung > dari F tabel maka H_0 akan ditolak, dan jika F hitung < F tabel maka H_0 akan diterima atau dapat melihat nilai probabilitas, jika angkanya signifikan < 0,05 maka H_0 akan ditolak, dan jika angka signifikan > 0,05 maka H_0 akan diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank BRI Syariah

1. Sejarah Berdirinya Bank BRI Syariah

Bank BRI Syariah berawal dari adanya akuisisi dari Bank Jasa Arta oleh Bank Rakyat Indonesia (BRI) pada tanggal 19 Desember 2007, kemudian diikuti dengan diperolehnya surat izin dari Bank Indonesia untuk mengubah kegiatan usaha Bank Jasa Arta dari bank umum konvensional menjadi bank umum yang menjalankan seluruh kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah yaitu pada tanggal 16 Oktober 2008. Dari situlah lahir BUS (Bank Umum Syariah) yang kemudian diberi nama PT. Bank Syariah BRI, yang kemudian sering disebut dengan PT. Bank BRI Syariah, ditetapkannya nama Bank BRI Syariah pada tanggal 17 November 2008, pada tanggal itu Bank BRI Syariah resmi beroperasi secara resmi.⁷² Dengan mulai tumbuh kembangnya Bank Syariah di Indonesia, Bank BRI Syariah melihat peluang besar serta potensi usaha keuangan yang besar di industri perbankan. Bank BRI menghadirkan bisnis keuangan dengan niat yang baik yang berlandaskan pada prinsip-prinsip keluhuran perbankan syariah, serta berusaha berkomitmen dalam pengembangan produk yang halal serta memberikan pelayanan yang terbaik dan menentramkan.

Bank BRI Syariah menjadi bank ritel modern yang menggunggulkan layanan terkemuka pada layanan finansialnya yang sesuai dengan kebutuhan dari nasabahnya agar dapat memuaskan nasabah serta memudahkan jangkauan terhadap kehidupan yang baik dimasa mendatangnya. Pelayanan prima atau (*service excellen*) sudah menjadi prinsip dari kinerja Bank BRI Syariah, serta melayani nasabah dengan pelayanan yang nyaman selalu diterapkan oleh pekerjanya. Adanya pengembangan produk yang beragam serta inovasi kemudahan dalam menggunakan produknya menjadi penawaran yang baik untuk nasabah dengan semua penggunaan produknya berbasis prinsip syariah, ini akan menjadi keunggulan tersendiri dari pada bank konvensional.

Setelah sekian lama hadirnya Bank BRI Syariah di industri perbankan maka adanya logo perusahaan menjadi makna pendar cahaya bagi perusahaan. Logo dapat menggambarkan adanya tuntutan masyarakat ataupun keinginan masyarakat terhadap bank ritel modern untuk melayani masyarakat didalam kehidupannya sesuai dengan kehidupan yang semakin modern. Warna logo dalam BRI Syariah yaitu kombinasi dari

⁷² www.brisyariah.co.id

warna biru, putih, menjadi ciri untuk Bank BRI Syariah bahwa benang merah menjadi arti masih adanya ikatan dengan PT BRI (Persero/Tbk.,)

Pada tahun 2018, BRI Syariah mengambil langkah lebih pasti lagi dengan melaksanakan *Initial Public Offering* pada tanggal 9 Mei 2018 di Bursa Efek Indonesia. IPO ini menjadikan BRI Syariah sebagai anak usaha BUMN di bidang syariah yang pertama melaksanakan penawaran umum saham perdana.

Seiring dengan terus berkembangnya industri perbankan syariah, saat ini Bank BRI Syariah menjadi Bank terbesar ketiga di Indonesia yang selalu mengalami pertumbuhan dari sisi aset, jumlah pembiayaan, dan DPK (Dana Pihak Ketiga). Titik fokus acuan Bank BRI Syariah pada segmen kalangan menengah kebawah, namun tetap memiliki target menjadi bank ritel modern yang memiliki banyak produk dengan pelayanan yang unggul dan memuaskan. Pada tahun 2019 BRI Syariah mendapatkan 6 penghargaan dari majalah Infobank yang diterima langsung oleh Direktur Bisnis Ritel Bapak Fidri Alrnaldy. Penghargaan tersebut adalah sebagai berikut: 1) Peringkat II Bank Umum Syariah. 2) Peringkat II Tabungan Bank Umum Syariah. 3) Peringkat I KPR Bank Umum Syariah. 4) Best Overall Peringkat I KKB Bank Umum Syariah. 5) Best Overall Peringkat II KPR Bank Umum Syariah. 6) Best Overall Peringkat III Tabungan Bank Umum Syariah

Bank BRI Syariah merintis bersama dengan BRI Persero dengan visinya masing-masing dengan adanya jaringan kerja secara bersama-sama berfokus mengembangkan pelayanan berbasis syariah yang bertujuan untuk menghimpun dana dari masyarakat dan berfokus mengembangkan produk-produk yang berdasarkan prinsip syariah untuk menarik kegiatan konsumen berbasis syariah.

Di Semarang Bank BRI Syariah memiliki beberapa kantor cabang yang tersebar di wilayah sekitar Semarang diantaranya yaitu Kantor Cabang Pembantu Weleri, Kantor Cabang Pembantu Ungaran, Kantor Cabang Pembantu Purwodadi, Kantor Cabang Pembantu Demak, Kantor Cabang Pembantu Kudus, dan Kantor Cabang Pembantu Pati. Sedangkan di Kota Semarang tersendiri terdapat dua kantor yaitu Kantor Cabang Semarang yang terletak di Jalan MT. Haryono No. 657, Wonodri, Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah yang sudah berdiri kurang lebih selama 11 tahun. Dan terdapat Kantor Cabang Pembantu Semarang yang beralamat di Jalan Majapahit No. 234 E, Kalicari, Pedurungan, Kota Semarang, Dalam mengembangkan bisnis, PT. BRI Syariah membuka kantor cabang salah satunya di Kota Semarang, Jawa Tengah.

2. Visi dan Misi Bank BRI Syariah KC Semarang

a. Visi

“Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna”.

b. Misi

- a. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- b. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip – prinsip syariah.
- c. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapanpun dan dimanapun.
- d. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

3. Budaya Kerja Bank BRI Syariah KC Semarang

1. Profesional

Adanya etika yang telah ditentukan dan dapat dijalankannya tugas yang sesuai dengan teknis serta adanya kesungguhan dalam standar penyelesaian tugas.

2. Antusias

Setiap orang mempunyai dorongan serta semangat dalam setiap aktivitas pekerjaan serta selalu berperan aktif dalam pekerjaan.

3. Penghargaan terhadap SDM (Sumber Daya Manusia)

Memperlakukan dengan baik tanpa diskriminasi sebagai individu maupun kelompok yang memiliki landasan azaz terbuka, adil, menghargai, serta saling percaya. Mampu menghargai dan menempatkan diri dalam upaya mengoptimalkan pengembangan dan pemberdayaan SDM yang berkualitas yang bermula dari sistem perencanaan, perekrutan, pengembangan Sumber Daya Manusia.

4. Tawakal

Bersungguh – sungguh dalam bekerja dan memiliki sikap optimisme yang diiringi atau diimbangi dengan berusaha. Bekerja secara sungguh-sungguh dan memiliki niat akhir yaitu keiklasan dari bagaimana usaha yang telah dilakukannya menjadi sebagian nilai dari tawakal.

5. Integritas

Memegang teguh serta menerapkan nilai – nilai etika dalam situasi apapun baik dalam etika bisnis maupun etika profesi, serta adanya konsistensi antara perkataan dengan perbuatan, maupun adanya kesesuaian dalam melakukan kebijakan serta peraturan yang ada di perusahaan.

6. Berorientasi Bisnis

Mau berpikir tanggap dan memiliki peluang bisnis yang baik untuk memberikan nilai positif bagi penambahan hasil perusahaan.

7. Kepuasan Pelanggan

Tindakan atau sikap yang mengutamakan kepuasan nasabah, adanya kesadaran bahwa tujuan dari pelayanan yang baik akan menghasilkan kepuasan nasabah baik nasabah internal perusahaan maupun eksternal.

4. Struktur Organisasi Bank BRI Syariah KC Semarang

Struktur Organisasi BRI Syariah KC Semarang Per September 2019

Pemimpin Cabang	:	Pepep Muslim Wahid
Financing Review Manager	:	Raditya Hadiansyah
Resident Auditor	:	-Yusuf Suwandi - Sofia D
Financing Support Manager	:	Neindar Yogo S
ADP	:	- Dio Wibi - S Widijaya
Area Support	:	- Arfianti M.S - Malinda
Penaksir Emas	:	Ridho Adi N
Operation & Service Manager	:	Afrida Kusumawati
Branch Ops Supervisor	:	Nia Andelia
Kepala Kantor Kas	:	Vacant
Teller	:	- Tamia D M - Eine S A
Customer Service	:	- Kinanda - Rayza - Ayunda
General Affair	:	A Mujtahid

Back Office	:	Agus Kurnia
Loan Ops	:	Kartika A
Branch Admin	:	Adhi Dadhang S
Marketing Manager	:	Yuni H
Account Officer	:	- Dhian Tri R - Edwin S W - Muis - Faezal R - Iman R - Ade Ikhwan
AO NPF	:	Masgunarto A
FRO	:	- Mirna S - Dian K P - Riza K
Micro Marketing Manager	:	- Indra Leksmna - Sulistiaji
Unit Head	:	- Rachmad Budi S - Fredy Seko
AOM NPF	:	Dodi Ludce W
AOM	:	- Ira Lelita - Awan E - Dian Bagus P - Bambang P - Nova Satria D U - Istu Putra W

5. Produk BRI Syariah KC Semarang

1. Produk Penghimpunan Dana

BRI Syariah KC Semarang memiliki berbagai jenis dan macam – macam produk penghimpunan dana yang pastinya berprinsipkan syariah, berikut ini beberapa produk dari Bank BRI Syariah :

a. Tabungan Faedah BRI Syariah iB

Pengertian dari produk ini ialah Bank BRI Syariah memiliki produk berupa tabungan yang menggunakan akad wadiah yad dhamanan dengan

prinsip titipan dan tujuan dari tabungan ini nasabah dapat mengambil dana tabungannya setiap saat, tidak adanya imbalan untuk nasabah kecuali adanya pemberian bonus sukarela atau pemberian dari kebijakan bank yang tidak diinformasikan dan disyaratkan baik secara tertulis atau secara lisan dari pihak bank.

b. Tabungan Haji BRI Syariah iB

Produk khusus yang digunakan untuk biaya perjalanan ibadah haji yang menjadi produk unggulan dari tabungan BRI Syariah guna membantu pemenuhan biaya penyelenggaraan haji bagi nasabah. Akad yang digunakan dalam produk ini ialah akad Mudharabah Muthlaqah. Sistem layanan yang digunakan pada tabungan ini bekerjasama dengan Kementerian Agama melalui layanan online Sistem Koordinasi Haji Terpadu (SISKOHAT) yang akan menjamin nasabah untuk mendapatkan kepastian dalam porsi haji setelah jumlah tabungan memenuhi persyaratan untuk ibadah haji.

c. Tabungan Impian BRI Syariah

Tabungan berjangka yang berprinsip pada akad Mudharabah Muthlaqah dengan sistem bagi hasil dimana penarikan pada produk ini hanya dapat dilakukan saat jatuh tempo saja. Tabungan Impian dari BRI Syariah ini berprinsipkan syariah dalam pengelolaan dana nasabah.

d. Deposito BRI Syariah iB

Bagi hasil yang kompetitif dari keuntungan dimana produk ini menggunakan akad Mudharabah Muthlaqah yang dapat diperpanjang secara otomatis dengan berjangka waktu dari 1, 3, 6, hingga 12 bulan dan dapat diberikan pada setiap bulannya. Pada produk ini memiliki persyaratan minimal pembiayaan, untuk individu atau perorangan minimal biaya Rp. 500.000 sedangkan bagi organisasi atau perusahaan minimal biaya Rp. 1.000.000.

e. Giro BRI Syariah iB

Simpanan yang memberikan kemudahan bagi nasabah dengan sistem pengelolaan dana berbasis syariah menggunakan akad wadiah yad dhamanah dimana dalam penarikan yang akan dilakukan oleh nasabah dapat dilakukan menggunakan bilyet giro atau cek dan adanya bonus yang diberikan dari bank sesuai dengan ketentuannya dan dapat diambil setiap saat.

2. Produk Pembiayaan

Bank BRI Syariah memiliki beberapa Produk Pembiayaan dimana produk ini memiliki kemudahan untuk nasabah sesuai dengan kebutuhannya. BRI Syariah memiliki beberapa produk yang ditawarkan bagi nasabah yang ingin melakukan pembiayaan, berikut ini beberapa produk pembiayaan yang ditawarkan sebagai berikut ini :

a. Pembiayaan Mikro 25 iB

Produk pembiayaan yang menggunakan akad murabahab bil wakalah, dimana sistem jual belinya akan diwakilkan langsung oleh nasabah, dengan cara nasabah menyerahkan nota dari pembelian kepada pihak bank. Pada pembiayaan ini terfokus pada kalangan usaha kecil yang berkisar pada 5 – 25 juta, dan memiliki masa tenggang antara 6 sampai 12 bulan, pada pembiayaan ini tidak memiliki jaminan, dan tenor pembiayaan hanya 6 sampai 12 bulan. Sedangkan standar proses pembiayaan atau approve pembiayaan selama 3 sampai 7 hari kerja sejak dimulainya penerimaan dokumen pengisian persyaratan.

b. Pembiayaan Mikro 75 iB

Produk pembiayaan yang menggunakan akad murabahab bil wakalah, dimana sistem jual belinya akan diwakilkan langsung oleh nasabah namun bank tetap mengawasi terhadap pembelian barang dari nasabah agar dalam penggunaan dana tersebut tidak melanggar prinsip syariah, dengan cara nasabah menyerahkan nota dari pembelian kepada pihak bank. Pada pembiayaan ini terfokus pada kalangan usaha kecil yang berkisar pada 5 – 75 juta, dan memiliki masa tenggang antara 6 sampai 36 bulan.

c. Pembiayaan Mikro 500 iB

Produk pembiayaan yang menggunakan akad murabahab bil wakalah, dimana sistem jual belinya akan diwakilkan langsung oleh nasabah namun bank tetap mengawasi terhadap pembelian barang dari nasabah agar dalam penggunaan dana tersebut tidak melanggar prinsip syariah, dengan cara nasabah menyerahkan nota dari pembelian kepada pihak bank. Pada pembiayaan ini terfokus pada kalangan usaha kecil yang berkisar pada 75 – 500 juta, dan memiliki masa tenggang antara 6 sampai 60 bulan. Dalam pembiayaan ini nasabah diharuskan memiliki jaminan atau agunan kepada

bank seperti BPKB kendaraan, sertifikat tanah, sertifikat bangunan, atau tanah kosong.

3. Produk Pembiayaan Konsumer

a. KPR BRI Syariah iB

Produk dari BRI Syariah yang menawarkan kepada nasabah akan kemudahan memiliki rumah hunian dengan menggunakan prinsip syariah yang menggunakan sistem jual beli. Pada produk ini tidak hanya menawarkan pembiayaan rumah saja akan tetapi dapat memfasilitasi dalam pembiayaan apartemen, tanah kavling, ruko, pembangunan rumah ataupun renovasi bangunan.

b. KKB BRI Syariah iB

Produk dari BRI Syariah yang menawarkan kemudahan nasabah dalam memiliki kendaraan yang berbasis prinsip syariah menggunakan akad murabahah dengan sistem jual beli, dimana didalam pembayarannya dapat dibayarkan secara berangsur sesuai dengan kesepakatan dan angsuran dibayarkan setiap bulannya.

c. Employee Benefit Program (EmBP)

Produk yang berbasis kerjasama pada perusahaan yang memiliki fasilitas pembiayaan yang diberikan secara langsung kepada karyawan atau karyawan di dalam perusahaan yang tentunya sudah memenuhi kriteria maupun persyaratan dari bank, memiliki keuntungan dan persyaratan yang mudah bagi karyawan dan sudah dituangkan kedalam Master Agreement.

d. KMF BRI Syariah iB

Pembiayaan yang bersifat konsumtif dengan persyaratan yang mudah diberikan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan barang ataupun jasa dengan penanaman gabungan dari produk KMG dengan KMJ.

e. Qard Beragun Emas

Produk dari Bank BRI Syariah yang menawarkan adanya agunan berupa emas, nantinya emas akan dipelihara dan disimpan dengan baik serta perawatan yang baik, dan tentunya memiliki jangka waktu tertentu dalam membayar biaya pemeliharaan atas emas tersebut, serta pembiayaan dari penyimpanan emas.

f. Pembiayaan Kepemilikan Emas

Produk yang ditawarkan kepada nasabah untuk mempermudah dalam kepemilikan emas bagi individu atau perorangan dengan prinsip syariah dan

menggunakan akad murabahab. Sistem pembayarannya yaitu dengan mengangsur setiap bulannya dengan kesepakatan diawal antara nasabah dengan bank dan memiliki jangka waktu sesuai kesepakatan pula.

g. Pembiayaan Umrah dan Haji BRI Syariah iB

Pembiayaan Umrah dan Haji BRI Syariah iB merupakan produk pembiayaan untuk membantu nasabah dalam menyempurnakan niat beribadah dan berziarah ke Baitullah.

B. Karakteristik Responden

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 34 responden yang menjadi jumlah populasi dari karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang. Karakteristik responden diperoleh dari data responden yang berupa jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan melalui penyebaran kuisisioner dan observasi terhadap beberapa karyawan, berikut ini gambaran umum karakteristik responden sebagai berikut ini:

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam memperoleh data berupa Jenis kelamin, peneliti menggunakan karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang sebagai sample penelitian. Berikut ini hasil dari perhitungan penyebaran kuisisioner yang sudah dilakukan peneliti terhadap responden yang diteliti yaitu karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi %
Laki-laki	19	56%
Perempuan	15	44%
Total	34	100%

Sumber : Data primer, diolah 2020

Dari hasil data 4.1 diatas dapat dilihat dan diketahui bahwa responden yang diteliti berdasarkan jenis kelaminnya yaitu terdapat 19 orang laki – laki dengan persentase sebesar 56%, dan terdapat 15 orang perempuan dengan perentase sebesar 44%. Dengan hasil data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah responden yang ditelitu memiliki jumlah terbanyak yaitu respondek laki – laki dengan persentase sebesar 56%.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden

Dalam pengumpulan data pada karakteristik usia respondek peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu kategori pertama usis 20-30 tahun, kategori kedua usia 31-40 tahun dan kategori ketiga lebih dari 40 tahun. Adapun hasil dari data karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi	Presentasi %
1	20-30 tahun	20	59%
2	31-40 tahun	13	38%
3	>40 tahun	1	3%
Total		34	100%

Sumber : Data primer, diolah 2020

Dari hasil tabel 4.2 diatas dapat dilihat dan diketahui dari pengelompokan karakteristik usia responden yang dalam kategori pertama yaitu umur 20-30 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 59%, kemudian kategori kedua yaitu umur 31-40 tahun yang berjumlah 13 orang atau sebesar 38%, dan kategori terakhir berjumlah 1 orang atau sebesar 3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Bank BRI Syariah KC Semarang berusia 20-30 tahun.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil data yang diperoleh mengenai tingkat pendidikan terakhir responden di Bank BRI Syariah KC Semarang dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentasi %
1	SMA	0	0%
2	DIPLOMA	5	15%
3	S1	29	85%
4	S2/S3	0	0%
Total		34	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan data dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang telah menempuh pendidikan terakhir yaitu SMA berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, responden yang menempuh pendidikan terakhir Diploma berjumlah 5 orang atau sebesar 15%, dan responden yang menempuh pendidikan terakhir S1 memiliki jumlah terbanyak yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 85%, responden yang menempuh pendidikan terakhir S2/S3 berjumlah 0 orang atau sebesar 0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Bank BRI Syariah KC Semarang memiliki pendidikan terakhir yaitu S1.

4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil data dari lamanya karyawan yang bekerja di Bank BRI Syariah KC Semarang dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase %
1	1-6 Bulan	10	29%
2	7-12 Bulan	8	23%
3	1-3 Tahun	6	18%
4	4-6 Tahun	4	12%
5	>6 Tahun	6	18%
Total		34	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Dari hasil tabel 4.4 dapat dilihat Lama bekerja antara 1-6 Bulan berjumlah 10 orang atau sebesar 29% dimana ini menjadi jumlah terbanyak, lama bekerja 7-12 Bulan berjumlah 8 orang atau sebesar 23%, lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 18%, lama bekerja 4-6 Tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 12%, dan lama bekerja lebih dari 6 Tahun berjumlah 6 orang.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur ketepatan atau kebenaran item – item didalam suatu daftar pertanyaan dalam pendefinisian suatu variabel penelitian. Dalam pengujian uji validitas setiap butir pertanyaan diuji ke validannya. Dapat dikatakan valid atau tidaknya item yang diuji dalam penelitian maka dapat dilihat dari perbandingan r hitung dengan r tabel, dan nilai dari taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau sebesar 5% dengan n=34, dengan df (Alpha, n-2). Sehingga r tabel dalam penelitian ini ialah $r(0,05 : 34-2) = 0,349$

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat validitasnya, maka dapat dilihat dari hasil output perhitungan SPP uji validitas pada tabel 4.9 sebagai berikut ini :

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas variabel Fasilitas Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel (Sig. 5%)	Keterangan
X1.1	0,607	0,349	Valid
X1.2	0,431	0,349	Valid
X1.3	0,406	0,349	Valid
X1.4	0,621	0,349	Valid
X1.5	0,525	0,349	Valid

Sumber: SPSS v.23, diolah 2020

Dari tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan dari item pertanyaan pada variabel fasilitas kerja (X1) dapat dikatakan valid. Karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, nilai dari r tabel yaitu sebesar 0,349. Dengan bukti lain yaitu nilai r hitung > nilai r tabel , dengan df (Alpha, n-2) atau (34-2= 32) dan tingkat dari signifikansi 0,5 dengan uji dua arah yaitu 0,349. Sehingga dari 5 pernyataan dalam variabel fasilitas kerja (X1) dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islami (X2)

Pertanyaan	r hitung	r tabel (sig 5%)	Keterangan
X2.1	0,521	0,349	Valid
X2.2	0,612	0,349	Valid
X2.3	0,622	0,349	Valid
X2.4	0,648	0,349	Valid
X2.5	0,599	0,349	Valid
X2.6	0,517	0,349	Valid

Sumber: SPSS v.23, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel etika kerja Islami (X2) dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan tersebut memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,349. Alasan yang kuat dalam pernyataan tersebut karena nilai dari r hitung > nilai r tabel, dengan nilai df (Alpha, n-2) atau (34-2=32) dan tingkat signifikan 0,5 dengan uji dua arah yaitu 0,349. Sehingga dari 6 pernyataan dalam variabel etika kerja Islami (X2) dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Islami (X3)

Pertanyaan	r hitung	r tabel (sig 5%)	Keterangan
X3.1	0,597	0,349	Valid
X3.2	0,809	0,349	Valid
X3.3	0,646	0,349	Valid
X3.4	0,789	0,349	Valid
X3.5	0,713	0,349	Valid
X3.6	0,710	0,349	Valid
X3.7	0,677	0,349	Valid
X3.8	0,574	0,349	Valid

Sumber: SPSS v.23, diolah 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diatas, dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel lingkungan Islami (X3) dinyatakan valid, karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,349. Dengan adanya alasan lain bahwa nilai r hitung > dari nilai r tabel, dengan df (Alpha, n-2) atau (34-2= 32), dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,5 dengan uji dua arah yaitu 0,349. Sehingga dari 8 pernyataan yang ada dalam variabel lingkungan Islami dapat digunakan dalam penelitian yang selanjutnya.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel (sig 5%)	Keterangan
Y1	0,705	0,349	Valid
Y2	0,657	0,349	Valid
Y3	0,751	0,349	Valid
Y4	0,464	0,349	Valid
Y5	0,558	0,349	Valid
Y6	0,653	0,349	Valid
Y7	0,726	0,349	Valid

Sumber: SPSS v.23, diolah 2020

Dari hasil tabel 4.11 diatas dapat dilihat secara keseluruhan dari item pertanyaan variabel lingkungan Islami dapat dinyatakan valid karena semua nilai dari r hitung lebih dari r tabel sebesar 0,349. Dengan alasan lain bahwa nilai dari r

hitung > dari r tabel, dengan nilai df (Alpha, n-2) atau (34-2=32) dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,5 dengan uji dua arah yaitu 0,349. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa 7 pernyataan dari variabel produktivitas kinerja karyawan (Y) dapat digunakan dalam penelitian ini dan melanjutkan uji yang selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur kuisioner yang menjadi indikator dari variabel penelitian. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 atau (>0,60). Hasil pengukuran melalui SPSS dalam pengujian reliabilitas pada penelitian ini dapat diketahui pada tabel 4.13 sebagai berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1	0,747	Reliabel
X2	0,820	Reliabel
X3	0,896	Reliabel
Y	0,869	Reliabel

Sumber : SPSS v. 23, diolah 2020

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat dan diketahui dari masing – masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan atau disimpulkan semua variabel fasilitas kerja (X1), Etika kerja Islami (X2), Lingkungan Islami (X3), dan Produktivitas kinerja (Y) sudah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah data penelitian disajikan yang akan dianalisis berdistribusi normal ataupun tidak. Untuk itu dalam penelitian ini memerlukan uji normalitas, teknik yang digunakan dalam uji ini yaitu uji *Kolmogrov Smirnov* satu arah. Dari teknik ini dapat dinyatakan normal atau tidaknya dengan melihat hasil dari nilai signifikansinya. Jika signifikan > 0,05 maka berdistribusi normal, dan akan dinyatakan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Untuk mengetahui pada penelitian ini normal atau tidaknya dapat dilihat pada tabel 4.14 hasil uji normalitas Kolmogrov Smirnov sebagai berikut ini:

Tabel 4.14

**Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

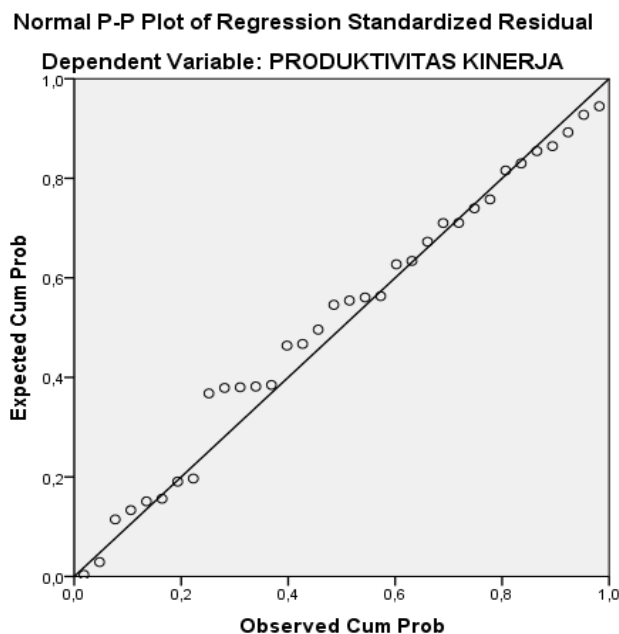
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,58632398
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,050
	Negative	-,126
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187 ^c

Sumber : SPSS v.23, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji normalitas dengan telnik Kolmogrov Smirnov diatas, dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,187 > 0,05$. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga asumsi uji normalitas sudah terpenuhi. Dan dari hasil pengujian ini maka dapat digunakan untuk pengujian data dengan uji yang lainnya.

Gambar 4.1

Grafik Normal P-Plot



Sumber : SPSS v.23, diolah 2020

Dari hasil gambar 4.1 grafik normal P-Plot diatas menunjukkan bahwa residual menyebar dan mendekati sekitar garis serta mengikuti arah garis, maka dari hasil uji ini dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas sudah terpenuhi.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi dapat ditemukan adanya korelasi antar variabel independent yaitu (X1, X2, dan X3). Dapat dinyatakan tidak terjadinya multikolinieritas atau tidak terjadinya maka dapat dilihat dari kriteria dengan menggunakan teknik VIF (*Variance Infalation Factor*). Jika nilai dari VIF tidak lebih dari 10, dan nilai dari *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi tersebut dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Dan akan sebaliknya yaitu terjadinya multikolinieritas apabila nilai dari VIF lebih dari 10, dan nilai dari *Tolerance* kurang dari 0,1 maka akan dinyatakan terjadinya multikolinieritas. Untuk mengetahui penelitian ini terdapat multikolinieritas ataupun tidak terjadi maka dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-13,256	8,691		-1,525	,138		
	FASILITAS KERJA	,894	,246	,511	3,629	,001	,915	1,092
	ETIKA KERJA ISLAMI	,530	,168	,449	3,156	,004	,899	1,112
	LINGKUNGAN ISLAMI	,299	,128	,318	2,337	,026	,980	1,021

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KINERJA

Sumber : SPSS v.23, diolah 2020

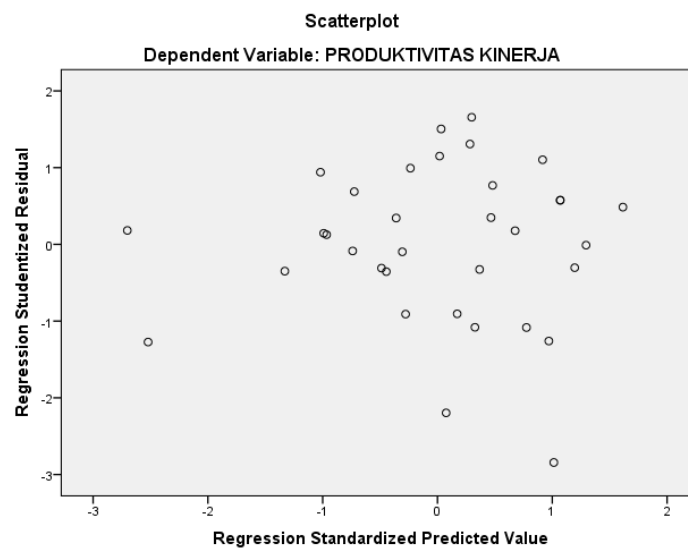
Berdasarkan tabel 4.15 diatas dari hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat nilai dari Tolerance variabel fasilitas kerja (X1) sebesar 0,915, etika kerja Islami (X2) sebesar 0,899, dan variabel lingkungan Islami (X3) sebesar 0,980. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bebas dari problem multikolinieritas dikarenakan memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Kemudian dari nilai VIF dari ketiga variabel tersebut yaitu pada variabel fasilitas kerja (X1) sebesar 1,092, variabel etika kerja Islami (X2) sebesar 1,112, dan variabel

Lingkungan Islami (X3) sebesar 1,021. Hasil dari VIF ketiga variabel tersebut kurang dari 10,0 maka dapat disimpulkan dari penelitian ini tidak terjadinya multikolinearitas dan dapat digunakan untuk melanjutkan pengujian yang lainnya.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat model regresi yang menyebabkan terjadinya ketidaksamaan varians. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model pengujian yaitu dapat dengan melihat gambar *scatterplot*. Didalam *scatterplot* biasanya terdapat titik-titik data yang menyebar secara menyeluruh dan tidak membentuk pola maupun bergelombang dan mengumpul hanya pada satu titik maka terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui terdapat problem heteroskedastisitas atau tidaknya dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut ini :

Gambar 4.2
Grafik ScatterPlot



Sumber : SPSS v.23, diolah 2020

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dalam pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *Scatterplots*. Dari gambar grafik *Scatterplots* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik sebaran menyebarsecara acak dan tidak menggambarkan pola tertentu, maka dari grafik tersebut dapat disimpulkan dari variabel tersebut dinyatakan bebas dari asumsi heterokedastisitas.

Didalam pengujian menggunakan uji heterokedastisitas memiliki kelemahan yang signifikan, dikarenakan jumlah pengamatan tertentu dapat mempengaruhi hasil plotting. Oleh karena itu, untuk mempertegas ataupun memperkuat uji heterokedastisitas apakah terjadi permasalahan atau tidak maka perlu menggunakan uji heterokedastisitas dengan teknik uji glejser sebagai berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,646	5,174		-,705	,486
	FASILITAS KERJA	-,009	,147	-,012	-,065	,949
	ETIKA KERJA ISLAMI	,066	,100	,121	,663	,512
	LINGKUNGAN ISLAMI	,120	,076	,275	1,574	,126

a. Dependent Variable: abs_Res

Sumber: SPSS v.23, diolah 2020

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat dari masing – masing variabel independent, yaitu variabel fasilitas kerja (X1), Etika kerja Islami (X2), dan lingkungan Islami (X3) memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Maka dari hasil uji glejser tersebut dapat disimpulkan tidak terjadinya heterokedastisitas, dan hal ini konsisten dengan hasil uji *Scatterplot*.

3. Uji Regresi

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,256	8,691		-1,525	,138
	FASILITAS KERJA	,894	,246	,511	3,629	,001
	ETIKA KERJA ISLAMI	,530	,168	,449	3,156	,004
	LINGKUNGAN ISLAMI	,299	,128	,318	2,337	,026

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KINERJA

Sumber : SPSS v.23, diolah 2020

Dari tabel 4.17 diatas mengenai hasil uji regresi linier berganda maka dapat diperoleh suatu model persamaan regresi sebagai berikut ini:

$$Y = -13,256 + 0,894 X1 + 0,530 X2 + 0,299 X3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi tersebut maka dapat diartikan dan disimpulkan sebagai berikut ini :

1. Konstanta dengan parameter negatif artinya apabila Fasilitas Kerja, Etika Kerja Islami, dan Lingkungan Islami dianggap tidak ada atau sama dengan nil, maka Produktivitas Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah akan menurun.
2. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X1) sebesar 0,894 yang artinya jika variabel Fasilitas Kinerja ditingkatkan maka akan mengalami kenaikan dalam produktivitas kinerja sebesar 0,894. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Fasilitas Kerja dengan Produktivitas Kinerja. Semakin naik Fasilitas Kerja, semakin meningkat Produktivitas Kinerja.
3. Koefisien regresi pada variabel etika kerja Islami (X2) sebesar 0,530 yang artinya jika variabel Etika Kerja Islami ditingkatkan maka akan mengalami kenaikan dalam produktivitas kinerja sebesar 0,530. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Etika Kerja Islami dengan Produktivitas Kinerja. Semakin ditingkatkan Etika Kerja Islami maka akan semakin meningkat Produktivitas Kinerja.
4. Hasil koefisien regresi dari variabel lingkungan Islami (X3) sebesar 0,299 yang artinya jika variabel Lingkungan Islami ditingkatkan maka akan mengalami kenaikan dalam produktivitas kinerja sebesar 0,299. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Lingkungan Islami dengan Produktivitas Kinerja. Semakin ditingkatkan Lingkungan Islami maka akan semakin meningkat Produktivitas Kinerja.
5. Dari hasil beberapa variabel diatas maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Produktivitas Kinerja adalah Fasilitas Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,894 atau 89,4% lebih besar dari Fasilitas Kerja dan Lingkungan Islami dengan nilai koefisiennya sebesar 53% dan 29,9%.

Hipotesis yang akan di uji adalah:

H1 : Variabel fasilitas kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y)

H2 : Variabel etika kerja Islami (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y)

H3 : Variabel lingkungan Islami (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y)

H4 : Variabel Fasilitas Kerja (X1), Etika Kerja Islami (X2), dan Lingkungan Islami (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kinerja karyawan (Y).

b) Uji R Square

Koefisien determinasi (*R Square*) atau yang sering disingkat dengan istilah R^2 yang dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu fasilitas kerja (X1), etika kerja Islami (X2), dan lingkungan Islami (X3) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kinerja (Y). Sementara untuk melihat seberapa besar pengaruh tersebut, dapat dilihat pada tabel 4.18 dari hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut ini :

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,674 ^a	,455	,400	2,713	1,840

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN ISLAMI, FASILITAS KERJA, ETIKA KERJA ISLAMI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KINERJA

Sumber: SPSS v.23, diolah 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dari output model summary diatas maka dapat diketahui nilai *R square* 0,455 sama dengan 45,5%. Angka tersebut mengandung makna bahwa dari fasilitas kerja, etika kerja Islami, dan lingkungan Islami berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja sebesar 45,5%. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 45,5% = 54,5%) yang kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain diluar dari ketiga variabel yang ada pada penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing – masing variabel yaitu fasilitas kerja (X1), etika kerja Islami (X2), dan

lingkungan Islami (X3) secara sendiri-sendiri terhadap variabel produktivitas kinerja (Y). Nilai t tabel dalam penelitian ini dapat diketahui dari melihat pada tabel t dan juga rumus sebagai berikut ini :

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-K) = t (0,05/2 ; 34-3-1)$$

$$= t (0,025 ; 30) = 2,042$$

Tabel 4.19
Hasil Uji t-statistik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,256	8,691		-1,525	,138
	FASILITAS KERJA	,894	,246	,511	3,629	,001
	ETIKA KERJA ISLAMI	,530	,168	,449	3,156	,004
	LINGKUNGAN ISLAMI	,299	,128	,318	2,337	,026

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KINERJA

Sumber : SPSS v.23, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji t-statistik diatas, maka dapat dilihat nilai dari t hitung dan signifikan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada variabel fasilitas kerja (X1) memiliki t hitung > dari t tabel yaitu $3,629 > 2,042$, dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H1 diterima, yang artinya yaitu dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di BRI Syariah KC Semarang.

Selanjutnya pada variabel Etika Kerja Islami (X2) memiliki t hitung > t tabel yaitu $3,156 > 2,042$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan H2 diterima , yang artinya didalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islami (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang.

Variabel ketiga yaitu lingkungan Islami (X3) memiliki t hitung > t tabel yaitu $2,337 > 2,042$, dan signifikansi $0,026 < 0,05$. Maka H3 diterima, yang artinya yaitu dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan Islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang.

b) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka tidak berpengaruh simultan dan tidak signifikan terhadap dependen. Nilai F tabel didalam penelitian ini dapat diketahui dengan melihat pada F tabel dan rumus sebagai berikut ini :

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= F (K ; n-K) \\ &= F (3 ; 33-3) \\ &= F (3 ; 30) = 2,92 \end{aligned}$$

Tabel 4.20
Hasil Uji F- Statistik
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,231	3	61,410	8,346	,000 ^b
	Residual	220,739	30	7,358		
	Total	404,971	33			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN ISLAMI, FASILITAS KERJA, ETIKA KERJA ISLAMI

Sumber : SPSS v.23, diolah 2020

Dari data tabel 4.20 diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 8,346 > f tabel 2,92 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05. Maka dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang artinya yaitu variabel fasilitas kerja (X1), etika kerja Islami (X2), dan lingkungan Islami (X3) terdapat pengaruh nyata dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kinerja (Y).

Berdasarkan hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi didalam uji F sebesar 0,000 lebih kecil < dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1), etika kerja Islami (X2), dan lingkungan Islami (X3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja (Y).

D. Analisis dan Interpretasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kinerja

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji t-statistik diatas, maka dapat dilihat nilai dari t hitung dan signifikan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada variabel fasilitas kerja (X1) memiliki t hitung $>$ dari t tabel yaitu $3,629 > 2,042$, dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H1 diterima, yang artinya yaitu dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di BRI Syariah KC Semarang.

Variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh, dan bernilai positif dan juga signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan dengan koefisien pengaruh sebesar 0,894 dalam hal ini melalui fasilitas kerja seperti adanya fasilitas sarana dan prasarana, fasilitas jaminan kesehatan, fasilitas kompensasi, dan fasilitas jenjang karir akan mengalami kenaikan yang cukup berarti sebesar 89,4 % dengan asumsi lain bahwa variabel dependen lain dalam penelitian dianggap konstan (*ceteris paribus*). Sehingga dapat ditarik kesimpulan apabila dinaikkan fasilitas kerja seperti fasilitas sarana dan prasarana, fasilitas jaminan kesehatan, fasilitas kompensasi, dan fasilitas jenjang karir maka akan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiyono tahun 2008 yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Karya Gemilang Surakarta, hasil dari penelitiannya yaitu disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini mendukung/konsisten dengan empat indikator pembentuk fasilitas kerja teori Veuthzal Rivai, yaitu indikator sarana dan prasarana, jaminan kesehatan, kompensasi dan jenjang karir serta mendukung produktivitas kinerja karyawan, dimana semakin tinggi fasilitas kerja dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

2. Pengaruh Etika Kerja Islami (X2) Terhadap Produktivitas Kinerja

Variabel Etika Kerja Islami (X2) memiliki t hitung $>$ t tabel yaitu $3,156 > 2,042$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan H2 diterima, yang artinya didalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islami

(X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang.

Koefisien pengaruh variabel etika kerja Islami sebesar 0,530. Dalam hal ini melalui indikator etika kerja Islami, seperti indikator Input (Faktor yang mempengaruhi etika kerja Islami), indikator proses (nilai yang diterapkan dalam pelaksanaan etika kerja islami), dan indikator output (hasil/dampak yang timbul dari pelaksanaan etika kerja islami) akan mengalami kenaikan sebesar 53% dengan asumsi lain bahwa variabel dependen dalam penelitian ini dianggap konstan (*ceteris paribus*). Dapat ditarik kesimpulan apabila etika kerja islami ditingkatkan/dinaikkan maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang. Dengan ini faktor input (agama, manusia, lingkungan sosial), proses (etika kerja islami), output (kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi) apabila dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mc. Mifrohul Hana dan M. Nur Ghufroon pada tahun 2015, didalam penelitian mereka yang berjudul pengaruh etika kerja Islami dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitiannya ialah bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil hitungan koefisien regresi sebesar 0,292 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

Dari teori yang dikemukakan Muhammad Djakfar, Etika kerja Islam merupakan cara pandang yang diyakini oleh seorang Muslim bahwasanya bekerja itu tidak hanya untuk memuliakan dirinya sendiri sebagai manusia, akan tetapi bekerja dapat menjadi manifestasi dari amal yang soleh, oleh sebab itu manusi jika memiliki niat yang baik dalam bekerja maka akan bernilai ibadah yang sangat luhur dihadapan Allah SWT. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang sudah mampu melakukan Etika Kerja Islami dengan baik yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Semakin tinggi Etika Kerja Islam yang dilakukan maka akan semakin baik pula Produktivitas Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Islami (X3) Terhadap Produktivitas Kinerja

Variabel lingkungan Islami (X3) memiliki t hitung $> t$ tabel yaitu $2,337 > 2,042$, dan signifikansi $0,026 < 0,05$. Maka H_3 diterima, yang artinya yaitu dalam

pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan Islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang

Koefisien bernilai positif sebesar 2,337 yang artinya terdapat pengaruh positif lingkungan islami terhadap produktivitas kinerja, dan berpengaruh secara signifikan bagi produktivitas kinerja karyawan. Dari hasil koefisien tersebut pengaruh lingkungan islami sebesar 0,299 atau sebesar 29,9%. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor evaluasi diri, kedekatan pada pencipta alam, hukum islam, dan sanksi kepada diri sendiri berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, kemungkinan ada faktor-faktor lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi pula antara lingkungan islami terhadap produktivitas kinerja karyawana.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riski Ade Satriyan dengan judul pengaruh motivasi kerja Islami, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Saka Dana Mulia Kudus. hasil dari penelitiannya yaitu secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori menurut Streers, lingkungan kerja Islami dpat dimaknai sebagai norma, sikap, dan perasaan yang sudah lazim dimiliki oleh setiap karyawan yang berhubungan dengan organisasi yang mereka ikuti. Teori ini telah konsisten dengan lingkungan Islami di Bank BRI Syariah KC Semarang. Dimana kondisi lingkungan kerja Islami menjadi faktor eksternal yang sulit untuk diprediksi apa yang akan terjadi nantinya dalam lingkup kerja. Oleh karenanya lingkungan kerja Islami didalam perusahaan sangatlah penting dilakukan dan perlu adanya perhatian. Adanya lingkungan Islami nantinya dapat berpengaruh terhadap roda kegiatan didalam perusahaan, nantinya lingkungan kerja akan terasa aman, nyaman, disiplin, sehat, dan akan menurunkan tingkat kecelakaan kerja serta terhindar dari penyakit hati serta mampu meningkatkan kualitas hidup pekerja dan perusahaan akan semakin efektif. Lingkungan kerja yang nyaman pastinya sangat diharapkan oleh karyawan agar nantinya dapat terjalin hubungan yang baik antara satu sama lain. Dengan adanya lingkungan kerja islami yang baik, dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan baik pula, karyawan akan lebih mudah berkonsentrasi dan merasa senang sehingga kinerjanya akan lebih meningkat.

4. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1), Etika Kerja Islami (X2), dan Lingkungan Islami (X3), secara simultan terhadap Produktivitas Kinerja (Y)

Dari data tabel 4.20 dapat dilihat nilai F hitung sebesar $8,346 > f$ tabel $2,92$ dengan signifikansi $0,000$ lebih kecil ($<$) dari $0,05$. Maka dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, yang artinya yaitu variabel fasilitas kerja (X1), etika kerja Islami (X2), dan lingkungan Islami (X3) terdapat pengaruh nyata dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kinerja (Y). Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dari output model summary maka dapat diketahui nilai *R square* $0,455$ sama dengan $45,5\%$. Angka tersebut mengandung makna bahwa dari fasilitas kerja, etika kerja Islami, dan lingkungan Islami berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja sebesar $45,5\%$. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 45,5\% = 54,5\%)$ yang kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain diluar dari ketiga variabel yang ada pada penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner, peneliti melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi jawaban dari waktu ke waktu dan pengujian validitas untuk menyatakan benar atau tidaknya suatu kuisioner. Dari hasil penelitian yang telah dibahas dan dianalisis mengenai pengaruh fasilitas kerja, etika kerja Islami, dan lingkaran Islami terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kerja (X1) terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang dengan ditunjukkannya nilai t pada variabel fasilitas kerja (X1) memiliki t hitung $>$ dari t tabel yaitu $3,629 > 2,042$, dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H1 diterima, yang artinya yaitu dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di BRI Syariah KC Semarang.
2. Etika Kerja Islami (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,156 > 2,042$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan H2 diterima , yang artinya didalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islami (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang.
3. Variabel Lingkungan Islami (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,337 > 2,042$, dan sig $0,026 < 0,05$. Maka diputuskan Hipotesis H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Islami terhadap Produktivitas kinerja dan bernilai signifikan.
4. Variabel Fasilitas Kerja (X1), variabel etika kerja Islami (X2), dan lingkungan Islami berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat dari hasil analisis nilai uji F sebesar $8,346 >$ f tabel $2,92$ dengan signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil $<$ dari $0,05$. Dari hasil pengujian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel fasilitas kerja, etika kerja Islami, dan Lingkungan Islami berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kinerja.

B. Saran

1. Bagi Bank BRI Syariah KC Semarang

Bank BRI Syariah KC Semarang alangkah baiknya tetap meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya dengan tidak mengabaikan Fasilitas Kerja dan Lingkungan Islami dan tetap memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan BRI Syariah harus tetap menjaga Etika Kerja Islami dimana dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kinerja. Maka apabila Etika Kerja Islami ditingkatkan akan menaikkan Produktivitas Kinerja Karyawan dimana nantinya dapat menarik minat masyarakat untuk menggunakan BRI Syariah karena telah melakukan pelayanan yang baik dan memiliki produk SDM yang beretika islami.

2. Bagi Akademisi

Penelitian yang akan dilakukan oleh yang selanjutnya diharapkan semoga dapat mengembangkan variabel lainnya sebagai bahan perbandingan penelitian agar dapat menambah referensi ilmu pengetahuan baru. Kemungkinan ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kinerja yang perlu dikaji dan diteliti untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Ade Satriyani, Riski. "Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus", 2015.

Arikunto, Suharsimi. "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik", Jakarta : Rineka Cipta, 2010.

Baidan, Nashruddin & Aziz, Erwati. "Etika Islam Dalam Berbisnis", Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.

Budiyono, "Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gemilang Surakarta," 2008.

Bungin, Burhan "Metode Penelitian Kuantitatif", Jakarta : Kencana, 2005.

Cushway, Barry. "Human Resource Management", Jakarta : PT Elex Media Kumputindo, 2012.

Dahlius, Apri & Ibrahim, Mariaty. "Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi", Jurnal: JOM FISIP Vol. 3 No. 2-Oktober 2016.

Djakfar, Muhammad. "Etika bisnis : Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi", Jakarta: Penebar Plus, 2012.

Djakfar, Muhammad. "Etika bisnis", Jakarta: Penebar Plus, 2012.

Emiarti, Cut dan Sembiring, Terindah. "Pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan studi pada PTPN II kebun Sampali Medan", 2015.

Erni Trisnawati, Sule & Saefullah, Kurniawan. "Pengantar Manajemen", jilid 1, Jakarta : Prenada Media, 2005.

Fathoni, Khoirul dan Ghozali, Mohammad. "Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional dalam Pandangan Islam", Jurnal: Al- Tijarah, Vol. 3, No. 1 Juni, 2017.

Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.

Hafidhuddin, Didin. "Islam Aplikatif", Jakarta: Gema Insani Press, 2003.

Hani Handoko, T. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", Yogyakarta: BPF, 2012.

Hayati. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau", 2016.

Iliuta Dobre, Ovidiu. "Employee motivation and organizational performance", Review of Applied Socio- Economic Research ISSN 2247-6172. (Volume 5, Issue 1/ 2013)

Jamil, A, “*Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*”, 2007.

Jufrizen. “*Analisis Etika Kerja Berbasis Islam Pada Bank Syariah di Kota Medan*”, Jurnal ekonomi vol. 4, 2016.

K, Ardhana. “*Komunika Majalah Ilmiah Komunikasi dalam Pembangunan*”, Jakarta: Lipi, 2007.

Kadir, Syahrudin. “*Pengembangan Pengukuran Kinerja dengan Pendekatan Masalah Score Card*”, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam E-ISSN: 2614-8838 P-ISSN: 2356-1866, 2016.

Kurniawan Beni, “*Pendidikan Agama Islam Untuk Perguruan Tinggi*”, Jakarta: Grafindo, 2007.

Kurniawan, Albert. “*Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*”, Bandung: Alfabeta, 2014.

Kurniawan, Erik Dwi Adhi, “*Pengaruh Lingkungan dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan di PG. Krebet Baru Malang*”, Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen Vol 1, No.1, 2013.

M Streers, Richard. “*Efektivitas Organisasi*”, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1980.

M. F, Ali. “*Hubungan Antara Stress Peranan, Ganjaran, Etika Kerja, dan Kepuasan Kerja*”, Jurnal Pengurusan Awam , 2008.

Machmud, Amir dan Rukmana. “*Bank Syariah : Teori, Kebijakan, dan Studi Empiris di Indonesia*”, Jakarta : Erlangga, 2010.

Masyhuri & Zainuddin. “*Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*”, Bandung: PT Refika Aditama, 2008.

Mifrohul Hana, Mc dan Nur Ghufron, M. “*Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan*”, 2015.

Moenir. “*Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*”, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.

Nawawi. “*Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*”, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010.

Nazir, Moh. “*Metode Penelitian*”, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.

Noor Yuliannisa Septeria.” *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin*”, Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Vol 2 No. 1, 2018.

Noviarita, Heni. "The Influence of Motivation and Discipline Against Productivity of Educational Staff in UIN Raden Intan Lampung", Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Pembangunan, Vol. 1 No. 1, 2017.

Nurlaeli, Ida & Mintaraga Eman, Surya. "Perilaku Keberagaman dan Perkembangan Perbankan Syariah", Jurnal Islamandina, Vol. XV NO. 2, 2015

Prabu Mangkunegara, Anwar. "Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan", Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.

Pramandhika, Ananto. " Motivasi Kerja Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan ". Jurnal Pendidikan Undip, Vol.2, Semarang, 2011.

Pujiwati. "Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kinerja dan Sistem Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan", Departemen manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, Bogor, 2010.

Quraish Shihab, Muhammad. "Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Al- Qur'an", Vol. 1, Jakarta : Lentera Hati, 2002.

Rivai, Veithzal. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik", Jakarta: Murai Kencana, 2004.

Rodin, Dede. "Tafsir Ayat Ekonomi", Semarang: CV. Karya Abadi Cilik Jaya, 2015.

S. Nitiseminto, Alex. "Wawasan Studi Kelanyakan dan Evaluasi Proyek", Jakarta : Bumi Aksara, 2009.

Soedarmayanti. "Produktivitas Kerja Pegawai", Bandung : Mandar Maju, 2014.

Subiyanto, & Machbub, Achmad. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati", Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4, Nomor 2, 2016.

Sugiyono, "Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D", Bandung: Alfabeta, 2015.

Sumantri, Arif. "Kesehatan Lingkungan Dalam Persepektif Islam", Jakarta : Penerbit Kencana, 2010.

Supranto, J. "Statistik Teori dan Aplikasi", Edisi ke-7, Jakarta: Erlangga, 2009.

Sutono dan Budiman, Fuad Ali. "Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islam terhadap kinerja karyawan di koperasi jasa keuangan syariah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang. ", 2009.

Suyoto, Danang. " Manajemen Sumber Daya Manusia ", Yogyakarta: Caps, 2012.
Swastha Dharmesta, Basu. "Pengantar Bisnis Moderen", Yogyakarta : Liberty, 1999.

Syafri, Sofyan. *“Akuntansi Keperilakuan”*, Yogyakarta : Andi Offset, 2009.

Syukron, Ali. *“CSR Dalam Perspektif Islam dan Perbankan Syariah”*, Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, 2015.

Teguh Sulistiyani, Ambar dan Rosidah. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Tholhah Hasan, Muhammad. *“Islam Dalam Persepektif Sosio kultural”*, Jakarta : Lantabora Press, 2005.

Wayan Marsalia, I Indica. *“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. Studi pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang”* , Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol 3 No. 2, 2013


www.brisyariah.co.id Laporan Keuangan Tahunan Publikasi Bank BRI Syariah.

Yuliardi, Ricki dan Nuraeni, Zuli. *“Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS”*, Yogyakarta: Innosain, 2017.

LAMPIRAN

Lampiran 1. SURAT KETERANGAN PENELITIAN

A. Surat Keterangan Pra-Riset

**BRI**syariah
Solusi Keuangan yang Amanah

Nomor : B. 546 -KC-SMG/09-2018
Lampiran : -
Perihal : **Balasan Permohonan Ijin Pra Riset**

Kepada Yth.,
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Taufik dan HidayahNya kepada kita semua serta kemudahan dalam menjalankan aktifitas sehari-hari. Amin.



Menindak lanjuti Surat No.B-2793/Un.10.5/K1/PP.00.9/08/2019 Perihal Permohonan Ijin Pra Riset di BRI Syariah Kantor Cabang Semarang MT Haryono an. Isna Asyaro NIM 1605036079, maka kami sampaikan bahwa telah menyetujui untuk melaksanakan Pra Riset pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan judul Pnelitian Skripsi.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 13 September 2019

**PT. BANK BRISYARIAH
KANTOR CABANG SEMARANG**



 Bank BRI Syariah
KG SMG MT HRYN

Afrida Kusumawati
Operational & Service Manager

Tindakan :
- Arsip
-

Tawakal,Integritas,Antusias,Berorientasi Bisnis,Kepuasan Pelanggan,Penghar0gaan SDM
"Berpadu dalam Karya Produktif,Efisien dan Doa Menuju Bank Syariah Ritel Modern"

B. Surat Keterangan Riset


Bank BRISyariah
KC Semarang MT Haryono

Bismillaahir Rahmaanir Rahiim
SURAT KETERANGAN

Nomor : B. 36 -KC-SMG/02/2020

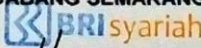
Menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini :

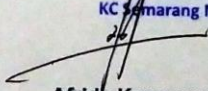
NAMA : ISNA ASYARO
NIM : 1605036079
PTN : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN : S1 PERBANKAN SYARIAH

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan judul " *Analisa Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Islami dan Lingkungan Islami Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bank Syariah* (Studi Kasus Bank BRI Syariah KC Semarang) " guna melengkapi penyusunan Skripsi, terhitung mulai tanggal 9 Januari 2020 di **Bank BRISyariah Kantor Cabang Semarang MT Haryono.**

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 06 Maret 2020

PT. BANK BRISYARIAH
KANTOR CABANG SEMARANG

Bank BRISyariah
KC Semarang MT Haryono


Afrida Kusumawati
Operational & Service Manager

Tindakan :
- Arsip

Tawakal,Integritas,Antusias,Berorientasi Bisnis,Kepuasan Pelanggan,PengharOgaan SDM
"Berpada dalam Karya Produktif,Efisien dan Doa Menuju Bank Syariah Ritel Modern"

Bank BRI Syariah Kantor Cabang Semarang T+6224 8317000 sd 74; 8313300 kci-semarang@brisyariah.co.id
Jalan MT.Hryn 655A F+6224 8413473

Lampiran 2. KUISIONER PENELITIAN

Kata Pengantar

Dengan hormat,

Perkenankanlah saya meminta kesediaan Bapak/Ibu,Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja (Study Kasus BANK BRI Syariah KC Semarang). Adapun hasil dari penelitian ini bertujuan untuk bahan penyusunan tugas akhir/skripsi pada program sarjana Universitas UIN Walisongo Semarang.

Peneliti memahami waktu Bapak/Ibu,Saudara/i sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan Bapak/Ibu,Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir

Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu,Saudara/i telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Identitas Peneliti

Nama : Isna Asyaro
TTL : Semarang,20 Januari 1998
Jenis kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Tlogotimun Raya RT 5/RW 1,Kel. Tlogosari Kulon Kec.
Pedurungan, Semarang
Prodi : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : UIN Walisongo Semarang



Identitas Responden

1. Nama :
 2. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
 3. Usia saat ini : a. 20-30 tahun b. 31-40 tahun c. > 40 tahun
 4. Pendidikan terakhir: a. SD b. SMP c. SMA d. Diploma
 e. S1 f. S2/S3
 5. Lama bekerja : a. 1-6 bulan b. 7-12 bulan c. 1-3 tahun
 d. 4-6 tahun e. > 6 tahun
-

Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh karyawan Bank BRI Syariah KC. Semarang MT. Haryono
2. Bapak/Ibu/Saudara/i diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i
3. Berilah tanda cek list (√) pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i
4. Pilihan jawaban yaitu :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
5. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih

Fasilitas Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	KS	TS
1	Tersedia fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer (komputer/laptop, CPU, dan Printer)					
2	Terdapat fasilitas Transportasi dari kantor.					
3	Tersedia fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan.					
4	Adanya fasilitas kompensasi dari kantor.					
5	Tersedia fasilitas jenjang karir yang diberikan BRI Syariah kepada karyawan.					

Etika kerja Islami

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	KS	TS
1	Saya memiliki niat yang ikhlas dalam bekerja.					
2	Saya selalu bersikap ramah dan sopan.					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai yang ditargetkan Bank BRI Syariah.					
4	Saya tidak keberatan meluangkan waktu untuk lembur karena pekerjaan yang harus diselesaikan secepatnya.					
5	Saya bekerja keras untuk hasil yang maksimal.					
6	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan.					

Lingkungan Islami

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	KS	TS
1	Terjalinnnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan					
2	Kerjasama ditempat bekerja berjalan dengan baik					
3	Dalam meningkatkan prestasi kerja, saya berkompetisi dengan rekan kerja saya sesuai norma yang berlaku.					
4	Saya selalu bekerja yang terbaik dari sebelumnya					
5	Saya mendapatkan kenyamanan bekerja untuk tetap bertahan di perusahaan ini					
6	Saya bekerja sesuai dengan etika Islam					
7	Saat bekerja saya tidak melupakan ibadah.					
8	Saya malu dengan teman jika saya terlambat ke kantor.					

Produktivitas kinerja karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	KS	TS
1	Saya mampu dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.					
2	Saya mampu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.					
3	Saya bisa bekerja secara professional meskipun tanpa pengawasan.					
4	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
5	Saya memiliki prestasi kerja yang baik dalam bekerja.					
6	Saya mampu meningkatkan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.					
7	Saya selalu merasa puas dengan hasil kerja saya.					

Hasil wawancara Pra riset

Narasumber : Adhi Dadhang S

Jabatan : AOM

Saya : Assalamualaikum, perkenalkan nama Saya Isna Asyaro dari mahasiswa UIN Walisongo Semarang Fakultas Ekonomi dan Bisni Islam jurusan S1 Perbankan Syariah. Tujuan Saya kesini dan menemui anda yaitu Saya ingin melakukan wawancara untuk penelitian tugas akhir perkuliahan dan mencari tahu bagaimana fenomena yang terjadi di Bank BRI Syariah KC Semarang.

Narasumber : Waalaikumsalam, baik akan Saya coba bantu untuk menjawab dari apa yang akan adik tanyakan dan sampaikan.

Saya : Berapa jumlah keseluruhan karyawan di Bank BRI Syariah KC Semarang?

Narasumber : Sejauh ini jumlah karyawan yang ada disini ada 41 orang.

Saya : Adakah fasilitas yang diberikan dari kantor? Dan apa jenis fasilitas yang diberikan?

Narasumber : Kalo Fasilitas dari kantor pasti ada, karena fasilitas nantikan yang membantu karyawan untuk bekerja. Jenis fasilitas yang diberikan dikantor itu beragam dan tidak semuanya itu sama pemberiannya. Jenis fasilitasnya ada fasilitas sarana prasarana, fasilitas kesehatan, fasilitas tunjangan kompensasi, fasilitas jenjang karir, fasilitas dari penggunaan yang ada dikantor ini juga bisa.

Saya : Mengapa tidak semua diberikan secara merata kepada karyawan?

Narasumber : Karena karyawan disini tidak semuanya menjadi karyawan penetapan disini, ada karyawan luar yang ditugaskan disini. Jenis karyawan ini biasanya

- mendapatkan fasilitas lebih lengkap dari karyawan penempatan disini. Dan terkadang setiap jabatan memiliki fasilitas yang berbeda.
- Saya : Apakah disini semua karyawan mendapatkan fasilitas sarana prasarana, seperti adanya fasilitas transportasi, fasilitas internet yang baik, fasilitas meja kantor dan komputer dalam keadaan baik?
- Narasumber : Tidak semuanya mendapatkan fasilitas itu.
- Saya : Apakah disini ada pengembangan etika bekerja secara islami yang diberikan dari kantor?
- Narasumber : Tentunya ada, karena disinikan perbankan berbasis syariah jadi pasti berbeda dengan perbankan konvensional. Dari segi akad berbeda, dari segi culturanya berbeda, segi berbusana berbeda, produknya juga berbeda. Disini lebih mengutamakan prinsip syariahnya bukan prinsip banyak mencari keuntungan yang berujung pada riba.
- Saya : Apakah karyawan disini sudah menerapkan etika kerja islami dengan baik?
- Narasumber : Kalo dikatakan semuanya sudah bisa melakukan dengan baik atau tidak itu kan brarti keseluruhannya ya, itu tergantung dari diri masing-masing, namun Bank BRI Syariah tetap menekankan untuk selalu menjaga etika kerja islami agar menciptakan pekerjaan yang berkah dan menjadikan kepuasan pelayanan bagi nasabah.
- Saya : Bagaimana respons karyawan jika dipaksa untuk lembur bekerja dalam menyelesaikan tugas?
- Narasumber : Itu tergantung jabatan masing-masing juga dek, kalo AOM maupun AO mereka tanpa disuruh lembur mereka pasti akan melemburkan diri. Karena pekerjaan mereka itu kan tidak hanya menetap dikantor, namun juga harus survei langsung dilapangan. Jadi itu membuat banyak tugas yang harus segera dilakukan agar nantinya besok harinya tidak menumpuk. Berbeda dengan front liner mereka bekerja sesuai dengan jamnya, dan harus selesai hari itu juga tanpa ada tugas-tugas lainnya lagi, kemungkinan sebagian dari bagian ini merasa tidak mau.
- Saya : Baik mas terimakasih atas informasi yang telah diberikan kepada Saya.

Lampiran 3. TABULASI DATA dan JAWABAN RESPONDEN

A. Variabel Fasilitas Kerja (X1)

NO	Fasilitas Kerja (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
1	4	4	4	4	4	20
2	5	4	4	4	5	22
3	5	5	4	5	5	24
4	4	5	5	4	3	21
5	4	5	4	4	4	21
6	5	5	4	4	5	23
7	5	5	4	5	5	24
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	4	5	5	24
10	5	5	4	5	5	24
11	4	3	3	4	4	18
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	5	5	22
14	5	5	5	5	4	24
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	5	5	4	22
17	5	5	5	5	5	25
18	4	5	4	4	4	21
19	5	5	5	4	5	24
20	5	5	5	5	5	25
21	4	5	5	4	5	23
22	4	3	4	4	4	19
23	5	5	5	4	4	23
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	4	5	4	23
26	5	4	4	4	4	21
27	5	4	5	5	5	24
28	5	4	4	5	5	23
29	5	4	5	4	4	22
30	4	4	4	3	3	18
31	5	4	4	4	4	21
32	4	5	4	4	4	21
33	5	5	5	5	4	24
34	5	4	5	5	5	24

B. Variabel Etika Kerja Islami (X2)

N0	ETIKA ISLAMIS (X2)						TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	4	3	3	4	4	22
2	4	5	4	5	5	4	27
3	4	4	3	3	4	4	22
4	5	4	3	3	3	4	22
5	4	4	5	4	5	4	26
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	4	4	5	5	28
8	4	4	3	4	4	4	23
9	4	5	4	4	4	4	25
10	3	3	3	3	4	4	20
11	5	5	5	5	4	5	29
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	3	4	3	4	22
14	4	5	4	4	5	3	25
15	3	3	3	3	4	4	20
16	4	4	5	4	4	5	26
17	4	3	3	3	3	3	19
18	4	4	4	3	3	4	22
19	4	4	3	3	4	3	21
20	3	4	4	4	4	4	23
21	5	5	3	4	5	4	26
22	4	4	5	5	4	4	26
23	4	4	5	4	5	4	26
24	3	3	3	3	3	4	19
25	4	4	4	4	4	5	25
26	4	5	4	4	4	4	25
27	3	4	3	4	3	4	21
28	4	3	3	5	4	3	22
29	5	3	5	4	4	4	25
30	4	4	3	3	3	3	20
31	3	3	3	3	3	3	18
32	5	5	5	5	5	5	30
33	4	3	4	3	4	3	21
34	4	4	3	4	4	3	22

C. Variabel Lingkungan Islami (X3)

NO	LINGKUNGAN ISLAMI (X3)								TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
1	4	5	5	5	4	5	5	5	38
2	5	5	5	5	5	4	5	5	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	4	5	4	36
6	5	5	4	5	5	5	4	4	37
7	4	5	4	5	4	5	4	5	36
8	4	5	5	5	4	4	5	4	36
9	5	5	4	5	5	5	4	4	37
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	5	4	5	5	4	4	4	35
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	5	5	4	5	5	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	4	4	4	4	5	4	4	34
18	4	5	5	5	5	4	5	4	37
19	4	5	5	5	5	4	5	5	38
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	4	5	4	5	4	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	3	3	4	4	3	3	4	3	27
27	4	5	5	5	5	4	5	4	37
28	3	4	5	4	5	3	5	4	33
29	4	4	4	4	3	4	4	4	31
30	4	5	4	5	4	4	4	4	34
31	5	3	3	4	3	3	4	5	30
32	4	4	5	5	5	4	4	3	34
33	2	4	4	4	3	3	4	4	28
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40

D. Variabel Produktivitas Kinerja (Y)

NO	PRODUKTIVITAS KINERJA (Y)							TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	3	3	4	4	4	3	25
3	5	4	5	5	4	4	5	32
4	4	4	4	4	5	5	4	30
5	5	5	5	4	5	5	5	34
6	4	4	5	5	5	4	5	32
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	5	4	5	4	4	4	30
9	5	5	5	5	4	5	5	34
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	3	4	3	4	5	3	3	25
12	4	5	4	4	4	4	4	29
13	4	5	5	5	4	5	5	33
14	5	5	5	4	4	4	5	32
15	4	3	4	5	4	5	4	29
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	4	4	4	3	4	27
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	5	4	4	5	4	4	4	30
21	5	5	5	4	5	4	5	33
22	5	4	4	4	4	4	5	30
23	5	5	5	4	5	5	5	34
24	4	5	5	5	4	5	5	33
25	5	5	5	5	5	5	4	34
26	4	3	4	4	3	3	5	26
27	4	4	4	5	4	3	4	28
28	5	4	3	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	3	4	4	3	3	4	3	24
31	3	3	3	3	3	3	3	21
32	5	4	5	4	5	5	4	32
33	4	4	5	5	3	3	4	28
34	4	5	5	3	4	4	4	29

Lampiran 4. HASIL ANALISIS DATA

A. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

a. Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,65	,485	34
X1.2	4,53	,615	34
X1.3	4,41	,557	34
X1.4	4,47	,563	34
X1.5	4,44	,613	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17,85	2,796	,607	,675
X1.2	17,97	2,757	,431	,735
X1.3	18,09	2,931	,406	,739
X1.4	18,03	2,575	,621	,661
X1.5	18,06	2,602	,525	,698

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,50	4,015	2,004	5

b. Variabel Etika Kerja Islami (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,00	,603	34
X2.2	4,00	,696	34
X2.3	3,74	,790	34
X2.4	3,79	,687	34
X2.5	3,97	,674	34
X2.6	3,91	,621	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19,41	6,795	,521	,805
X2.2	19,41	6,189	,612	,786
X2.3	19,68	5,801	,622	,785
X2.4	19,62	6,122	,648	,778
X2.5	19,44	6,315	,599	,789
X2.6	19,50	6,742	,517	,805

Scale Statistics

→

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,41	8,795	2,966	6

c. Variabel Lingkungan Islami (X3)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4,35	,734	34
X3.2	4,62	,604	34
X3.3	4,53	,563	34
X3.4	4,71	,462	34
X3.5	4,41	,701	34
X3.6	4,35	,691	34
X3.7	4,53	,507	34
X3.8	4,35	,597	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	31,50	10,561	,597	,893
X3.2	31,24	10,428	,809	,870
X3.3	31,32	11,195	,646	,885
X3.4	31,15	11,281	,789	,877
X3.5	31,44	10,254	,713	,879
X3.6	31,50	10,318	,710	,880
X3.7	31,32	11,377	,677	,884
X3.8	31,50	11,288	,574	,892

Scale Statistics

→

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35,85	13,947	3,735	8

d. Variabel Produktivitas Kinerja (Y)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,32	,638	34
Y2	4,29	,676	34
Y3	4,35	,691	34
Y4	4,32	,638	34
Y5	4,21	,641	34
Y6	4,18	,716	34
Y7	4,29	,676	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	25,65	9,144	,705	,843
Y2	25,68	9,135	,657	,849
Y3	25,62	8,728	,751	,835
Y4	25,65	9,993	,464	,873
Y5	25,76	9,640	,558	,862
Y6	25,79	8,956	,653	,850
Y7	25,68	8,892	,726	,839

Scale Statistics

→

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29,97	12,272	3,503	7

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel Fasilitas Kerja

Reliability Statistics

→ Cronbach's Alpha	N of Items
	5
,747	

b. Variabel Etika Kerja Islami

Reliability Statistics

→ Cronbach's Alpha	N of Items
	6
,820	

c. Variabel Lingkungan Islami

Reliability Statistics

→ Cronbach's Alpha	N of Items
	8
,896	

d. Variabel Produktivitas Kinerja

Reliability Statistics

→ Cronbach's Alpha	N of Items
	7
,869	

B. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

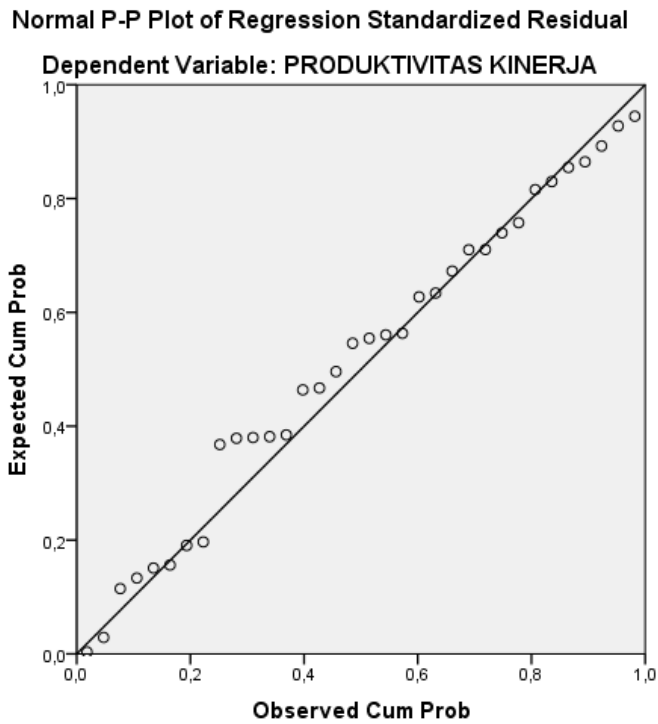
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,58632398
→ Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,050
	Negative	-,126
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Normal P-Plot



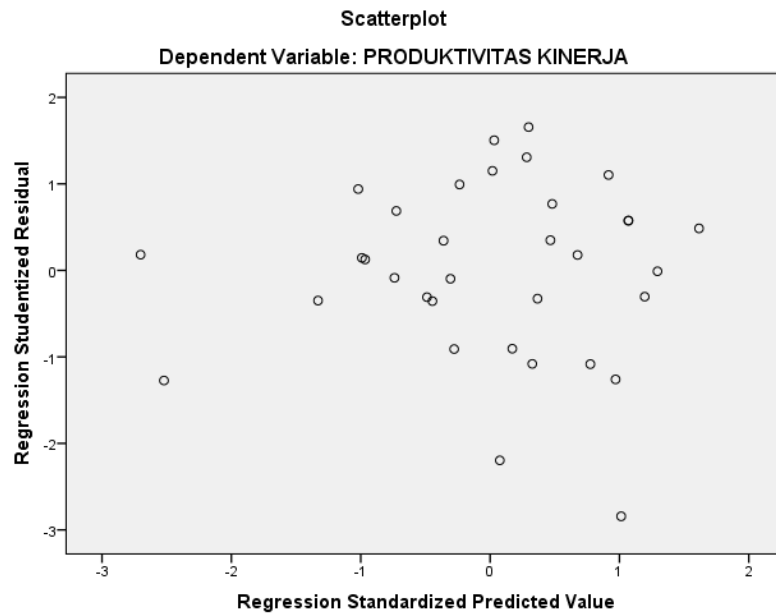
b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d Coefficients Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	-13,256	8,691		-1,525	,138		
	FASILITAS KERJA	,894	,246	,511	3,629	,001	,915	1,092
	ETIKA KERJA ISLAMI	,530	,168	,449	3,156	,004	,899	1,112
	LINGKUNGAN ISLAMI	,299	,128	,318	2,337	,026	,980	1,021

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KINERJA

- c. Uji Heterokedastisitas
 a. Uji Scatter Plot



- b. Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,646	5,174		-,705	,486
	FASILITAS KERJA	-,009	,147	-,012	-,065	,949
	ETIKA KERJA ISLAMI	,066	,100	,121	,663	,512
	LINGKUNGAN ISLAMI	,120	,076	,275	1,574	,126

a. Dependent Variable: abs_Res

B. Uji Regresi

a. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,256	8,691		-1,525	,138
	FASILITAS KERJA	,894	,246	,511	3,629	,001
	ETIKA KERJA ISLAMI	,530	,168	,449	3,156	,004
	LINGKUNGAN ISLAMI	,299	,128	,318	2,337	,026

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KINERJA

b. Uji Koefisien Determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,674 ^a	,455	,400	2,713	1,840

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN ISLAMI, FASILITAS KERJA, ETIKA KERJA ISLAMI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KINERJA

C. Uji Hipotesis

a. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,256	8,691		-1,525	,138
	FASILITAS KERJA	,894	,246	,511	3,629	,001
	ETIKA KERJA ISLAMI	,530	,168	,449	3,156	,004
	LINGKUNGAN ISLAMI	,299	,128	,318	2,337	,026

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KINERJA

b. Uji - Statistik

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,231	3	61,410	8,346	,000 ^b
	Residual	220,739	30	7,358		
	Total	404,971	33			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN ISLAMI, FASILITAS KERJA, ETIKA KERJA ISLAMI

Daftar Riwayat Hidup

Nama : Isna Asyaro
Nim : 1605036079
TTL : Semarang, 20 Januari 1998
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Tlogotimun Raya RT 5/RW 1, Kel. Tlogosari Kulon Kec. Pedurungan,
Semarang
Prodi : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : UIN Walisongo Semarang



Riwayat Pendidikan Formal=

- TK = TK PGRI 81 Semarang
- SD = SDN Tlogosari Wetan 01 Semarang
- SMP = SMP Negeri 15 Semarang
- SMA = SMA Negeri 10 Semarang

Riwayat Pendidikan Non Formal=

2. TPQ As-Syuhada' Semarang
3. Madrasah Diniyah As-Syuhada' Semarang
4. Madrasah Diniyah Takmiliah Al-Wathoniyyah Semarang

Semarang, 1 Mei 2020

Isna Asyaro