

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Syariah: Studi Pada CV Grasia Raya Mandiri

Halimah Tusadiyah, Robiatul Adawiyah, Herman Susilo

^{1,2,3} STES Bhakti Nugraha

Email: hsusilo1905@gmail.com

Sejarah Artikel:

Disubmit: Maret 19th, 2026 Diproses: Mei 12th, 2026 Terbit: Juli 31th, 2026

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Grasia Raya Mandiri serta menafsirkan temuan tersebut melalui perspektif manajemen syariah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap seluruh 35 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan korelasi, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Instrumen budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja menunjukkan Cronbach's Alpha masing-masing 0,796, 0,696, dan 0,829. Hasil korelasi memperlihatkan hubungan budaya organisasi dengan kinerja sebesar 0,424 dan lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 0,652. Dalam model regresi, budaya organisasi memiliki koefisien $B=-0,450$, $t=-1,420$, dan $p=0,165$ sehingga tidak signifikan; lingkungan kerja mempunyai koefisien $B=1,385$, $t=3,221$, dan $p=0,003$ sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, model signifikan dengan $F=8,497$ dan $p=0,001$. Berdasarkan tabel ANOVA, koefisien determinasi yang konsisten adalah sekitar 0,347, sehingga kedua prediktor menjelaskan sekitar 34,7% variasi kinerja. Dalam perspektif manajemen syariah, lingkungan kerja yang mendukung dapat diterjemahkan melalui amanah, ihsan, itqan, ukhuwah, ta'awun, keadilan, kebersihan, dan kemaslahatan. Nilai tersebut digunakan sebagai kerangka interpretasi, bukan sebagai variabel yang diuji. Temuan menegaskan pentingnya kondisi fisik dan relasional yang memungkinkan karyawan bekerja aman, nyaman, disiplin, saling membantu, serta menghasilkan mutu kerja terbaik.

Keywords: *Lingkungan kerja; Kinerja Karyawan; Budaya Organisasi; Manajemen Syariah; Amanah; Ihsan.*

Copyright © 2026 Halimah Tusadiyah

Correspondence Address:

Email Address: hsusilo1905@gmail.com

Citation: Halimah Tusadiyah (2026). Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Syariah: Studi Pada CV Grasia Raya Mandiri. *International Journal of Halal Economic*. Volume 3, No. 2, bulan Juli 2026

A. Pendahuluan

Kinerja karyawan menentukan kemampuan organisasi menyelesaikan pekerjaan, melayani pelanggan, menjaga mutu, serta mencapai target waktu dan biaya. Pada perusahaan jasa teknik, maintenance, pemasok mesin, dan general contractor, kinerja bergantung pada ketelitian, koordinasi, keselamatan, kecepatan respons, serta kondisi kerja yang mendukung. Kesalahan kecil dapat menimbulkan keterlambatan, biaya tambahan, gangguan layanan, dan risiko keselamatan.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang mengitari karyawan ketika bekerja. Penerangan, suhu, kebisingan, warna, ruang gerak, kebersihan, keamanan, dukungan pimpinan, komunikasi, dan hubungan antarkaryawan memengaruhi kenyamanan serta kapasitas pelaksanaan tugas. Lingkungan yang tidak memadai dapat meningkatkan kelelahan dan kesalahan, sedangkan lingkungan yang kondusif membantu konsentrasi, kolaborasi, dan produktivitas (Sedarmayanti, 2013; Afandi, 2018).

Budaya organisasi juga memberi arah melalui nilai, kebiasaan, dan ekspektasi bersama. Budaya dapat mendorong inovasi, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, dan kerja tim. Namun, pengaruh budaya terhadap kinerja tidak selalu berdiri sendiri. Nilai organisasi diwujudkan melalui praktik konkret dalam lingkungan kerja, sehingga kedua variabel dapat mempunyai bagian penjelasan yang saling bertumpang tindih.

CV Grasia Raya Mandiri bergerak dalam pengadaan mesin dan suku cadang, jasa teknik mekanikal-elektrikal, kontraktor, serta maintenance. Penelitian awal mengidentifikasi kerja sama yang belum optimal dan penyelesaian pekerjaan yang tidak selalu sesuai target. Persoalan tersebut mendorong pengujian terhadap kontribusi budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja 35 karyawan.

Manajemen syariah memandang pekerjaan sebagai amanah dan ruang pengabdian. Al-Qur'an memerintahkan manusia untuk bekerja dan mempertanggungjawabkan amalnya (QS At-Taubah [9]:105), berlaku adil (QS An-Nahl [16]:90), serta saling membantu dalam kebaikan (QS Al-Ma'idah [5]:2). Perspektif tersebut memperluas lingkungan kerja dari sekadar fasilitas fisik menjadi ekosistem yang memungkinkan ihsan, itqan, ukhuwah, dan kemaslahatan.

Penelitian terdahulu menunjukkan lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja, sementara budaya dan komitmen organisasi dapat memberi kontribusi berbeda berdasarkan konteks (Lestary & Harmon, 2018; Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018; Siregar, 2018). Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh parsial serta simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja, lalu mendialogkan temuan

utama dengan prinsip manajemen syariah. Prinsip syariah tidak diposisikan sebagai variabel empiris karena tidak diukur dalam kuesioner.

B. Metode

Penelitian menggunakan desain kuantitatif eksplanatori dengan survei potong lintang. Populasi sekaligus responden terdiri atas seluruh 35 karyawan CV Grasia Raya Mandiri. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert lima tingkat, sedangkan observasi dan dokumen perusahaan digunakan untuk memperoleh konteks. Karena seluruh populasi dilibatkan, penelitian menggunakan sensus internal.

Budaya organisasi (X1) diukur dengan sepuluh butir yang mencakup inovasi, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi individu, dan orientasi tim. Lingkungan kerja (X2) diukur dengan sepuluh butir mengenai penerangan, suhu, kebisingan, warna, dan ruang gerak. Kinerja (Y) diukur dengan sepuluh butir tentang kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan hubungan interpersonal.

Analisis dilakukan melalui validitas item, reliabilitas, korelasi Pearson, normalitas residual, regresi linear berganda, pemeriksaan heteroskedastisitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Model dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Nilai p di bawah 0,05 digunakan sebagai dasar signifikansi. Perspektif manajemen syariah diterapkan setelah hasil statistik diperoleh untuk menafsirkan implikasi lingkungan kerja. Amanah, ihsan, itqan, ukhuwah, ta'awun, keadilan, dan masalah tidak diukur secara langsung. Oleh karena itu, artikel tidak mengklaim pengaruh statistik prinsip syariah terhadap kinerja.

C. Hasil & Pembahasan

1. Kualitas Instrumen dan Asumsi Model

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Interpretasi
Budaya organisasi	10	0,796	Reliabel
Lingkungan kerja	10	0,696	Dapat diterima
Kinerja	10	0,829	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data penelitian

Seluruh butir dinyatakan valid berdasarkan kriteria penelitian. Cronbach's Alpha menunjukkan konsistensi internal yang memadai, meskipun reliabilitas lingkungan kerja 0,696 berada dekat batas 0,70 sehingga penyempurnaan item layak dipertimbangkan. Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan $p=0,144$, sehingga residual tidak menunjukkan penyimpangan normalitas berdasarkan batas 0,05. Uji heteroskedastisitas menghasilkan signifikansi 0,715 untuk budaya dan 0,372 pada output yang konsisten untuk lingkungan, keduanya di atas 0,05.

2. Korelasi Antarvariabel

Hubungan	r	p	Interpretasi
Budaya organisasi–kinerja	0,424	0,037	Positif dan sedang
Lingkungan kerja–kinerja	0,652	<0,001	Positif dan kuat
Budaya organisasi–lingkungan kerja	0,629	<0,001	Positif dan cukup kuat

Sumber: hasil korelasi penelitian

Secara bivariat, budaya organisasi dan lingkungan kerja sama-sama berkorelasi positif dengan kinerja. Lingkungan kerja mempunyai korelasi yang lebih kuat. Korelasi budaya dan lingkungan sebesar 0,629 menunjukkan keduanya berbagi informasi yang cukup besar, sehingga pengaruh unik masing-masing perlu dinilai melalui regresi berganda.

3. Hasil Regresi Berganda

Prediktor	B	Std. Error	Beta	t	p
Konstanta	3,238	10,245	—	0,316	0,754
Budaya organisasi	-0,450	0,317	-0,391	-1,420	0,165
Lingkungan kerja	1,385	0,430	0,887	3,221	0,003

Sumber: hasil regresi penelitian, 2025.

Persamaan regresi yang sesuai dengan tabel koefisien adalah $Y = 3,238 - 0,450X_1 + 1,385X_2$. Lingkungan kerja menjadi prediktor positif dan signifikan. Setiap peningkatan satu unit skor lingkungan kerja diikuti kenaikan 1,385 unit skor kinerja dengan budaya organisasi dikendalikan. Budaya organisasi mempunyai arah negatif tetapi tidak signifikan; karena $p = 0,165$, arah tersebut tidak layak ditafsirkan sebagai efek negatif substantif.

Perubahan dari korelasi budaya–kinerja yang positif menjadi koefisien regresi negatif dan tidak signifikan mengindikasikan tumpang tindih varians dengan lingkungan kerja atau kemungkinan efek penekanan. Kesimpulan tersebut belum final karena output tolerance dan Variance Inflation Factor tidak tersedia. Sampel 35 orang juga membatasi ketepatan estimasi.

4. Pengaruh Simultan dan Koreksi Koefisien Determinasi

Uji ANOVA menghasilkan $F = 8,497$ dengan $p = 0,001$, sehingga budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan kinerja. Namun, model summary dalam skripsi tidak konsisten karena mencantumkan $R = 0,589$ dan $R^2 = 0,547$. Nilai 0,589 jika dikuadratkan menghasilkan sekitar 0,347, bukan 0,547.

Perhitungan dari tabel ANOVA juga menghasilkan $R^2 = 188,947/544,743 \approx 0,347$. Dengan demikian, model menjelaskan sekitar 34,7% variasi kinerja, sedangkan sekitar 65,3% tidak dijelaskan. Berdasarkan $n = 35$ dan dua prediktor, adjusted R^2 diperkirakan sekitar 0,306. Artikel menggunakan angka yang konsisten dengan ANOVA, tetapi output SPSS asli tetap perlu diperiksa sebelum publikasi.

5. Lingkungan Kerja sebagai Ruang Aktualisasi Nilai Syariah

Signifikansi lingkungan kerja menunjukkan bahwa peningkatan kinerja memerlukan kondisi yang memungkinkan karyawan menjalankan amanah. Penerangan, suhu, kebisingan, ruang gerak, kebersihan, dan keamanan bukan sekadar fasilitas, melainkan prasyarat untuk bekerja teliti serta mencegah bahaya. Dalam kerangka masalah, organisasi berkewajiban mengurangi kondisi yang merusak kesehatan dan keselamatan.

Lingkungan nonfisik mempertemukan ukhuwah dan ta'awun dengan kebutuhan koordinasi. Hubungan saling menghormati, bantuan saat beban kerja meningkat, komunikasi jelas, dan penyelesaian konflik memungkinkan sinergi. Nilai ihsan dan itqan diwujudkan melalui standar mutu, ketepatan waktu, pemeriksaan hasil, pemeliharaan alat, dan pembelajaran dari kesalahan.

Budaya organisasi tidak signifikan setelah lingkungan kerja dikendalikan dapat berarti bahwa nilai bersama belum cukup kuat diterjemahkan menjadi pengalaman kerja konkret. Pernyataan tentang orientasi hasil atau kerja tim perlu ditopang pembagian tugas yang adil, dukungan pimpinan, fasilitas, komunikasi, dan penghargaan. Dari perspektif syariah, kesesuaian antara nilai yang dinyatakan dan praktik merupakan bagian dari amanah serta integritas.

6. Implikasi Manajerial

Pertama, perusahaan perlu memprioritaskan aspek lingkungan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan teknik: pencahayaan, ventilasi, kebisingan, ruang gerak, kebersihan, keamanan, kelayakan alat, dan prosedur keselamatan. Kedua, rapat singkat sebelum pekerjaan dapat digunakan untuk memperjelas tanggung jawab, risiko, target, dan kebutuhan bantuan. Ketiga, penilaian kinerja perlu dilakukan secara adil serta transparan dengan indikator kualitas, waktu, biaya, keselamatan, dan kerja sama.

Keempat, nilai syariah dapat diterjemahkan ke dalam perilaku yang dapat diamati. Amanah menjadi kepatuhan terhadap tugas dan keselamatan; ihsan menjadi pelayanan terbaik; itqan menjadi ketelitian; ta'awun menjadi bantuan antarbagian; ukhuwah menjadi komunikasi yang menghormati; keadilan menjadi pembagian beban serta penghargaan yang proporsional. Pendekatan ini mencegah nilai agama berhenti sebagai simbol.

D. Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Grasia Raya Mandiri dengan $B=1,385$, $t=3,221$, dan $p=0,003$. Budaya organisasi tidak memberikan kontribusi independen yang signifikan setelah lingkungan kerja dikendalikan, dengan $B=-0,450$, $t=-1,420$, dan $p=0,165$. Secara simultan, model signifikan dengan $F=8,497$ dan $p=0,001$.

Berdasarkan konsistensi antara R, tabel ANOVA, dan rumus koefisien determinasi, R^2 model adalah sekitar 0,347 atau 34,7%, bukan 54,7%. Temuan menempatkan lingkungan kerja sebagai prediktor utama dalam model, tetapi

tidak meniadakan arti budaya. Budaya perlu diterjemahkan melalui kondisi, kepemimpinan, komunikasi, dan fasilitas yang dialami karyawan.

Dalam perspektif manajemen syariah, lingkungan kerja yang baik merupakan ruang aktualisasi amanah, ihsan, itqan, ukhuwah, ta'awun, keadilan, dan masalah. Perusahaan disarankan memperkuat keselamatan dan kenyamanan fisik, kerja sama, komunikasi, pembagian tugas, serta penilaian kinerja yang adil. Penelitian selanjutnya perlu menggunakan sampel lebih besar, mengukur etika kerja Islam secara langsung, memeriksa multikolinearitas, dan memisahkan dimensi lingkungan fisik serta nonfisik.

REFERENCES

- Al-Qur'an al-Karim.
- Arikunto, S. (2006). Metodologi penelitian. Bina Aksara.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. Zahir Publishing.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya*, 1(1), 9–25.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (Edisi ke-10). Erlangga.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Siregar, G. S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah (Skripsi, Universitas Sumatera Utara).
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.