

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia

Lugas Rofiliana¹, Mohammad Rofiuddin^{1*}

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, Indonesia

^{*} Korespondensi (e-mail: mohammad.rofiuddin@iainsalatiga.ac.id)

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership, work environment, Islamic work ethics, and job satisfaction on employee performance of BSI KC Semarang. The sample used in this study was 43 employees with the sampling technique using surfeited sampling, which made the entire population a sample. Retrieval of data through the distribution of structured questionnaires. The analytical method used is multiple linear regression. The results showed that the variables of leadership and work environment were positive towards employee performance. Meanwhile, Islamic work ethics and job satisfaction have no effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Work Environment, Islamic Work Ethics, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan dalam riset ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, etika kerja islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Semarang. Sampel yang digunakan dalam riset ini sebanyak 43 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Pengambilan data melalui penyebaran angket terstruktur. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil riset ini menunjukkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara etika kerja islam dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

How to cite: Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1-12.

1. Pendahuluan

Perusahaan tidaklah tumbuh dan berkembang kecuali dengan unsur campur tangan manusia. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia menjadi unsur penting dan menjadi tulang punggung untuk kelangsungan hidup kegiatan operasional dalam perusahaan. Sumber daya manusia berperan aktif paling tidak dengan mengikuti pelatihan, pemberdayaan, orientasi pelayanan dan penghargaan. Masalah akan timbul apabila salah satunya tidak terpenuhi dan dampaknya pada kesalahan pengelolaan dan berakibat pada kerugian perusahaan. Dengan kondisi yang demikian, dibutuhkan tanggung jawab dari manajemen dan sudah seharusnya para karyawan ini dapat dikelola dengan baik guna meningkatkan kinerja karyawan (Saifudin & Kusumawati, 2020). Kinerja karyawan sebagai salah satu pokok utama yang dapat

ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Peningkatan kinerja karyawan memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin haruslah mampu memberikan situasi kerja yang kondusif maka secara tidak langsung karyawan akan merasa nyaman dan akan berakibat positif terhadap perusahaan dan potensi kerja memiliki kemajuan (Baihaqi, 2015). Beberapa fakta empiris terkait kepemimpinan dan kinerja karyawan terlihat dalam temuan Harahap (2016) menyebutkan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh Indriyati (2017) bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Barkhowa et al. (2017) juga menyebutkan kepemimpinan memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dimana temuan dari Tamarindang et al. (2017), Liyas (2018) hasilnya menunjukkan tidak memiliki pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga bisa dipengaruhi lingkungan kerja. Komponen ini begitu mendasar diartikan sebagai hal yang dapat mendampingi karyawan supaya merasa diperhatikan dan diberikan pekerjaan dengan rasa aman yang berdampak pada kemajuan kinerjanya (Winarti, 2016). Studi empiris terkait dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan ada pada temuan Yuliana (2016) menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Islamiah et al. (2019) membahas hasil positif pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan tersebut bertentangan dengan Wasiati (2016), lingkungan kerja signifikan negatif terhadap kinerja pegawai. Begitu juga menurut Safira dan Rozak (2020) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Masih menjadi peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yakni etika kerja islam. Seseorang yang berkomitmen pada organisasi searah akan mendukung aplikasi etika kerja islam. Terkait apa yang diajarkan dalam etika kerja islam membuat pribadi bertanggung jawab lebih atas organisasinya dan bersikap jujur serta ikhlas. Dengan sebuah keikhlasan yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan menjadikan seseorang cenderung mendapati kinerja yang tinggi (Akob, 2018). Hasil riset terkait dengan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dalam kajian Aryana dan Tj (2017), bahwa etika kerja mampu menstimulasi kinerja karyawan, artinya memiliki pengaruh positif. Akob (2018) mengatakan etika kerja islam memiliki hubungan pada arah positif terhadap kinerja seorang karyawan. Namun berdasarkan temuan Putro (2018) etika kerja islam tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi dari seorang karyawan membawa arah positif terhadap kinerja. Pekerjaan akan dilakukan dengan sangat baik jika karyawan merasa puas, aktif, penuh motivasi dan berpotensi ke arah baik (Santika & Antari, 2019). Kajian yang terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja diperoleh hasil riset Juniantara dan Riana (2015) terdapat arah positif kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sari dan Hadijah (2016); Arda (2017) kepuasan kerja positif berpengaruh pada kinerja karyawan. Namun tidaklah serupa dimana kajian Kristine (2017) memperlihatkan hasil dari kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Performance adalah tingkah laku asli yang ditunjukkan dari pribadi masing-masing saat fungsinya dijalankan sesuai tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan yang tetap memperhatikan hukum dan tidak bertolak belakang dengan adat istiadat dan akhlak (Lasmi & Funky, 2018). Menurut Arya et al. (2018) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan guna mencapai persyaratan kerja, yang dapat dikerjakan tepat waktu dan menghasilkan produk yang kualitasnya baik serta sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sehingga dimaknai kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan.

Kepemimpinan

Kemampuan untuk mengajak kelompok ke arah pencapaian visi dan menginspirasi anggota organisasi menjadi definisi kepemimpinan. Diperlukanlah para manajer guna merumuskan sebuah tatanan rencana yang terkonsep, melakukan pengecekan aktifitas keseharian juga mengatur tatanan organisasi yang tepat guna (Robbins & Judge, 2017). Kepemimpinan merupakan perilaku yang mengarahkan bagaimana cara bertindak yang sesuai dengan yang seharusnya dilakukan dan diselesaikan (Shintiya & Hamdani, 2019).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah metode kerja dan bahan yang ada di depan mata yang harus dihadapi, dimana berada di lingkungan sekitar kerja dengan pribadi yang berbeda-beda yang dapat mempengaruhi diri sendiri, serta ada ketentuan-ketentuan kerja untuk pribadi atau kelompok (Lumentut & Dotulong, 2015). Sedangkan Lukiyana & Halima (2016) memaparkan apapun yang keberadaannya disekitar karyawan dan mampu mempengaruhi ketika pribadi orang sedang menjalankan pekerjaan disebut lingkungan kerja.

Etika Kerja Islam

Etika kerja merupakan acuan yang digunakan diri pribadi atau organisasi dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya. Etika kerja islam adalah perangai atau tindak tanduk seorang karyawan muslim berdasar petunjuk Al-Qur'an dan As-sunnah. Demikian ini etika kerja islami merupakan kumpulan tindakan bisnis dengan macam bentuk yang tidak mampu diukur total keseluruhan harta yang dimiliki seperti barang atau jasa, melainkan dibatasi terkait bagaimana bisa mendayagunakan dan mendapatkan harta karena tergolong pada ketentuan halal lagi baik dan haram (Sodiq, 2018).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa positif mengenai sebuah pekerjaan sehingga mampu menghasilkan evaluasi atas pekerjaannya. Tingkah laku yang positif ini dapat dilihat ketika melakukan aktifitasnya yang dihadapi di lingkungan kerja, dan perasaan negatif dimiliki pribadi yang kepuasannya berlevel rendah (Robbins & Judge, 2017). Kepuasan kerja adalah perbuatan, rasa senang, atau gap antara harapan dan perolehan hasil. Kepuasan atas hasil kerja seseorang karyawan diekspresikan dengan rasa senang dan bahagia dalam melaksanakan kegiatan kepuasan kerja mempunyai potensi yang sangat besar untuk mempengaruhi perilaku dalam perusahaan dan bermanfaat untuk kesejahteraan karyawan (Sunarta, 2019).

Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan searah dengan kinerja seorang karyawan. Dengan kata lain seorang pemimpin sebagai penentu arah capaian tujuan, juga menjadi wakil dan juru bicara dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi bawahannya. Maka pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan tugas sebagai pencapaian tujuan yang sudah dibuat (Barkhowa et al., 2017).

Kajian empiris dipaparkan pada temuan terdahulu yang dianalisis oleh Indriyati (2017) mengatakan pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Begitu juga kajian oleh Imron (2018) menjelaskan bahwa ada hubungan positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Temuan lain oleh Naim et al. (2019) juga memaparkan kepemimpinan signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada deskripsi temuan terdahulu maka dugaan satu (H_1) yaitu Kepemimpinan signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam Wasiati (2016) kondisi yang ada dalam lingkungan kerja dalam arti fisik maupun non fisik mampu mempengaruhi suasana hati para pekerjanya. Artinya lingkungan kerja mampu memberikan hubungan positif pada kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kesemua aktivitasnya, hal ini bilamana lingkungan kerja mendukung efek baik berdampak pada kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan temuan terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan oleh Yuliana (2016) yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kajian Islamiyah et al. (2019) dengan hasil kajiannya yang menyebutkan lingkungan kerja mendapati positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga kajian yang dilakukan Liyas (2020) dengan hasil pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian temuan terdahulu maka dugaan dua (H_2) yaitu Lingkungan Kerja signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan

Etika kerja yang bagus dimiliki seorang karyawan pada suatu organisasi dapat menimbulkan efektifitas kerjaan, rasa tanggungjawab, dan keingintahuan seorang

karyawan untuk melakukan inovasi dalam bekerja, sehingga secara keseluruhan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Sebagaimana yang telah dinyatakan oleh para peneliti bahwa etika kerja islam berpengaruh kepada kinerja karyawan (Sodiq, 2018).

Hasil temuan terdahulu oleh Hadisi (2014) memberikan gambaran etika kerja islam mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga diungkapkan oleh Aryana & Tj (2017) dimana terdapat hubungan baik lagi positif etika kerja islam terhadap kinerja seorang karyawan. Temuan lain oleh Akob (2018) mengatakan sama bahwa etika kerja islam dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasar pada deskripsi temuan terdahulu maka dugaan tiga (H_3): Etika Kerja Islam signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja penting guna menunjang kinerja karyawan. Untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan selalu melakukan evaluasi beserta peningkatan kepuasan kerja. Karena semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai harapan oleh individu juga semakin tinggi tingkat kepuasan yang dialami dan mampu meningkatkan pula kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kajian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sari & Hadijah (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Searah dengan hasil kajian tersebut juga dijelaskan oleh Arda (2017) bahwa terdapat hubungan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Santika & Antari (2019) menyatakan etika kerja islam positif signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Berdasar pada deskripsi temuan terdahulu maka dugaan empat (H_4) yaitu: Kepuasan Kerja signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Metode Penelitian

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan *sampling* jenuh yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Ghozali, 2018). Pengambilan data melalui penyebaran angket terstruktur. Sampel dalam riset ini sebanyak 43 karyawan BSI KC Semarang.

Model analisis yang dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Dalam riset ini model estimasi yang dipergunakan yaitu persamaan linier, adapun persamaan model regresi linier berganda tersebut yaitu:

$$Perform = \alpha + \beta_1 Lead + \beta_2 Envirom + \beta_3 Ethic + \beta_4 Satisf + \varepsilon$$

Keterangan:

Perform = Kinerja Karyawan

α = Parameter konstan

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien regresi berganda

Lead = Kepemimpinan

Environm = Lingkungan Kerja

Ethic = Etika Kerja Islam
Satisf = Kepuasan Kerja
 ε = Error term

Selanjutnya model tersebut dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Uji berikutnya yaitu uji kebaikan model meliputi uji koefisien determinasi (R^2) dan uji F simultan. Dan dilakukan uji validitas pengaruh (uji T).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Tabel 1. Hasil Regresi

Variabel	Koefisien	Std. Error	t	Sig.
(Konstan)	13,409	4,709	2,848	0,007
Kepemimpinan	0,278	0,124	2,242	0,031
Lingkungan Kerja	0,416	0,122	3,419	0,002
Etika Kerja Islam	-0,174	0,126	-1,384	0,175
Kepuasan Kerja	0,110	0,096	1,141	0,421
<i>R</i>	0,627			
<i>R Square</i>	0,393			
<i>Adjusted R Square</i>	0,329			
<i>F</i>	6,154			
<i>Sig. F</i>	0,001			

Hasil regresi pada Tabel 1 bisa dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 13,409 + 0,278 (\text{Lead}) + 0,416 (\text{Environm}) - 0,174 (\text{Ethic}) + 0,110 (\text{Satisf})$$

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas sesuai dengan tujuannya yaitu untuk menguji dengan melihat data variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. ketika data berdistribusi normal nilainya melebihi 0,05. Demikian ketika data berdistribusi tidak normal angkanya kurang dari 0,05.

Tabel 2. Uji Normalitas

	Residual
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,511
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,957

Terlihat pada Tabel 2, hasil signifikansinya adalah $0,957 > 0,05$. Maka mendapatkan data yang dikatakan distribusinya normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas berguna untuk menguji model regresi dimaksudkan bilamana ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak mempunyai korelasi antar variabel independen.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepemimpinan	0,145	6,904
Lingkungan Kerja	0,708	1,412
Etika Kerja Islam	0,142	7,028
Kepuasan Kerja	0,404	2,475

Hasil Tabel 3 pengujian multikolinieritas menunjukkan keseluruhan variabel memiliki nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dimaksudkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) pengujian heteroskedastisitas dirancang untuk menentukan model regresi yang terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi baik bilamana tidak timbul heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.
(Konstan)	0,193	0,848
Kepemimpinan	-0,040	0,968
Lingkungan Kerja	0,023	0,982
Etika Kerja Islam	0,371	0,713
Kepuasan Kerja	-0,123	0,903

Dari Tabel 4 diketahui signifikansi variabel independen kepemimpinan adalah $0,968 > 0,05$, lingkungan kerja $0,982 > 0,05$, etika kerja islam $0,713 > 0,05$, dan signifikansi variabel kepuasan kerja $0,903 > 0,05$. Sehingga didapatkan hasil yang tidak timbul heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) uji ini menjelaskan sebuah perubahan yang baik pada variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin dekat dengan angka satu menandakan informasi yang lebih diberikan variabel independen dalam memprediksi variasi variabel dependen. Terlihat pada Tabel 1 bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,627 atau mendekati 1, maka terbukti cukup relevan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dan *Adjusted R Square* sebesar 0,329 maka menunjukkan kemampuan variabel independen dalam memberikan pengaruh variabel dependen sebesar 32,9%.

Uji F Simultan

Menurut Ghozali (2018) uji F Simultan digunakan dalam menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan ataupun tidak signifikan pada variabel dependen. Berdasarkan Tabel 1.1 didapat nilai F hitung sebesar 6,154 dengan probabilitas 0,001. Perolehan probabilitas $0,001 < 0,05$, sebab itu diartikan variabel Kepemimpinan (*lead*), Lingkungan Kerja (*environm*), Etika Kerja Islam (*ethic*), Kepuasan Kerja (*satisf*) secara bersamaan mempengaruhi Kinerja Karyawan (*perform*).

Uji Validitas Pengaruh (Uji T)

Menurut Ghozali (2018) Uji T merupakan pengujian hipotesis yang digunakan secara parsial dilaksanakan atas tujuan untuk melihat pengaruh serta signifikansi masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Berdasarkan hasil uji T adalah hasil pengujian variabel bebas antara lain Kepemimpinan (*lead*), Lingkungan Kerja (*environm*), Etika Kerja Islam (*ethic*) dan Kepuasan Kerja (*satisf*) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (*perform*) dengan hasil:

- a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan memiliki koefisien sebesar 0,278, dengan nilai T hitung sebesar 2,242 dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Maka H_1 yang menyebutkan kepemimpinan signifikan positif terhadap kinerja karyawan tidak ditolak.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,416, dengan nilai T hitung sebesar 3,419 dan signifikansinya $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Maka H_2 yang menyatakan lingkungan kerja signifikan positif terhadap kinerja karyawan tidak ditolak.
- c. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan, Etika kerja islam memiliki koefisien sebesar -0,174, dengan nilai T hitung sebesar -1,384 dan signifikansinya $0,175 > 0,05$, maka dengan demikian H_0 tidak ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel etika kerja islam terhadap kinerja karyawan. Maka H_3 yang menjelaskan bahwa etika kerja islam signifikan positif terhadap kinerja karyawan ditolak.
- d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,110, dengan nilai T hitung sebesar 1,141 dan nilai signifikansi $0,421 > 0,05$, maka dengan demikian H_0 tidak ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka H_4 yang berbunyi kepuasan kerja signifikan positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

4.2. Pembahasan

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada kenaikan pada kepemimpinan maka akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan juga. Hasil ini secara teoritis sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2017) bahwa

apa yang orang lakukan dalam organisasi dan cara mereka berperilaku itu dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi. Secara empiris perolehan hasil riset ini searah dengan temuan Barkhowa et al. (2017) bahwa seorang pemimpin menjadi penentu arah yang nantinya dapat diambil contoh oleh bawahannya. Sejalan dengan temuan Imron (2018) menyatakan ketika kepemimpinan semakin bagus maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Naim et al. (2019) juga berpendapat bahwa pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya untuk melaksanakan tugas sebagai wujud pencapaian tujuan.

Lingkungan kerja menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada kenaikan pada lingkungan kerja maka akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan. Hasil ini secara teoritis ada kaitannya dengan apa yang dikatakan Robbins & Judge (2017) bahwa kehidupan berorganisasi itu sangat memerlukan sebuah interaksi. Baik timbulnya interaksi antara manusia dengan organisasi atau antara organisasi dengan lingkungan. Secara empiris perolehan hasil riset ini sejalan dengan temuan Yuliana (2016) yang mengartikan bilamana hubungan sumber daya manusia dalam lingkungan kerja itu baik maka karyawan merasakan betah bekerja. Terlebih ketika kebersihan di tempat kerja terjaga maka hasrat kerja semakin tinggi pula. Sejalan dengan Islamiah et al. (2019) lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Sama halnya Liyas (2020), memaparkan ketika kondisi lingkungan dengan segala permasalahan dapat diselesaikan dengan baik maka dapat tercipta kenyamanan dan timbulah peningkatan kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis riset ini tidak sejalan dengan teorinya Sodiq (2018) bahwa pelaksanaan aktivitas yang berdasar pada prinsip agama akan menunjukkan sebuah fitrah dari seorang muslim. Tujuannya agar kegiatan yang dilakukan tidak mendapati kerugian sedikitpun bagi masing-masing pribadi atau lembaga bisnis yang di jalani. Secara empiris riset ini setuju dengan hasil risetnya Putro (2018) bahwa adanya perbedaan tinggi atau rendahnya etika kerja islam tidak berpengaruh pada kinerja mereka. Temuan Akob (2018) juga mengatakan bagaimanapun perilaku kerja seseorang tidak mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini secara teoritis tidak sepaham dengan Kristine (2017) bahwa sebuah kompleksitas pekerjaan ada kaitannya dengan kepuasan. Jadi, ketika karyawan merasakan puas dengan pekerjaan yang selama ini ditekuni, termasuk puas dengan imbalan pekerjaannya dan kualitas hubungan kerja bagus akan meningkat pula kinerja mereka. Secara empiris riset ini juga tidak searah dengan Juniantara & Riana (2015), Sari & Hadijah (2016), dan Arda (2017) karena ketiganya memberikan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memang sangat diperlukan seorang karyawan, namun dalam meningkatkan kinerja masing-masing pribadi adalah berbeda-beda karena kepuasan kerja itu sifatnya sangat relatif.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan riset ini bisa ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Semarang. Sementara etika kerja islam dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Semarang. Hasil tersebut memperjelas peran pentingnya kepemimpinan yang baik, berkarismatik serta menjadi teladan bagi seluruh karyawan, selain itu juga perlu adanya lingkungan kerja yang baik yang sportif dan saling mendukung.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih kepada teman-teman, kedua orang tua serta berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian riset ini. Doa, dukungan serta pemberian semangat dari kalian semua sehingga tanpa adanya do'a, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, penulisan riset ini tidak akan bisa terwujud.

Referensi

- Akob, M. (2018). Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia). *Paradigma Polistaat (Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik)*, 1(1), 80–101.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arya, A. A., Dharmayanti, G. A. . C., & Dewi, A. . D. P. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Kusuma Sarana. *Jurnal Spektran*, 6(1), 95–104.
- Aryana, P., & Tj, H. W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89–110.
- Baihaqi, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, Vol. 6(2).
- Barkhowa, M. K., Lukiastuti, F., & Sutanto, H. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Kedisiplinan Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magisma*, 5(1), 24–37.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadisi, M. (2014). Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Muslim Sektor Pemasaran di Multinasional Perusahaan. *International Journal of Organizational Leadership*, 3, 31–40.
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Falah*, 3(2).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Imron, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Central Asia KCP Singosari Malang). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 94–104.
- Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Upajawa Dewantara*, 1(2), 134–146.
- Islamiah, D., Sugianto, & Deden. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019. *Jurnal Educo Universitas Balikpapan*, 2(2), 29–35.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 09(4).
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing). *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Lasmi, N. W., & Funky, N. K. M. F. D. (2018). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 179–187.
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)*, 3(2), 170–180.
- Liyas, J. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *Equilibrium*, 8(1), 97–108.
- Lukiyana, & Halima. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Studi Ekonomikonomi*, 19(2), 56–66.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 74–85.
- Naim, M. Y., Gani, M. U., & Purnamasari, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar. *Jurnal Balanca*, 1(2), 259–280.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116–125.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding Sendiu*, ISBN: 978-, 519–523.
- Saifudin, & Kusumawati, D. (2020). Strategi Pengelolaan SDM Lembaga Bisnis

- Syariah melalui Kinerja Karyawan. *Islamic Management and Empowerment Journal*, Vol. 2(2).
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 25(1), 72–83.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Shintiya, C. A. D., & Hamdani, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PD. BPR BKK BLORA. *Journal of Economics and Banking*, 2(2), 129–137.
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118–144.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, XVI(2), 63–75.
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 5(2), 1599–1606.
- Wasiati, H. (2016). Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 14(2), 190–200.
- Winarti, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, 2(2), 1–8.
- Yuliana, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BCA Syariah Semarang). *Jurnal STIE Semarang*, 8(3), 201–218.