

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN ISLAMIS, DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN PT. NADA SURYA TUNGGAL)**

**Salma Anggraeni<sup>1</sup>, Edi Cahyono<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Salatiga

[salmanggraeni123@gmail.com](mailto:salmanggraeni123@gmail.com), [edi.cahyono@uinsalatiga.ac.id](mailto:edi.cahyono@uinsalatiga.ac.id)

### **ABSTRACT**

*Employees are the most important element for the progress or decline of a company. To achieve company goals, of course you need workers who are based on the conditions required by the company. Therefore, good employee performance is very necessary for the survival of the company. This research aims to analyze the direct and indirect influence of the work environment, Islamic leadership, and Islamic organizational culture on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable for PT employees. Nada Surya Tunggal with a sample of 73 respondents. Data from this research were obtained from questionnaires that had been circulated and then tested using SPSS V25. From the data analysis that has been carried out, it shows that: (1) The work environment has a negative and insignificant effect on employee performance (2) Islamic leadership has a positive and insignificant effect on employee performance (3) Islamic organizational culture has a positive and significant effect on employee performance (4) Job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance (5) Work environment has a positive and significant effect on job satisfaction (6) Islamic leadership has a positive and significant effect on job satisfaction (7) Islamic organizational culture has a negative and significant effect on job satisfaction (8) Job satisfaction is unable to mediate the influence of the work environment on employee performance (9) Job satisfaction is unable to mediate the influence of Islamic leadership on employee performance (10) Job satisfaction is unable to mediate the influence of Islamic organizational culture on employee performance.*

**Keywords :** *Work environment; Islamic Leadership; Islamic Organizational Culture; Employee Performance; Job Satisfaction*

### **ABSTRAK**

Karyawan merupakan unsur yang paling penting untuk kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Untuk memperoleh tujuan perusahaan, tentu memerlukan pekerja yang berdasarkan pada syarat yang dibutuhkan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan demi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja, kepemimpinan islami, dan budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Nada Surya Tunggal dengan sampel 73 responden. Data dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang telah diedarkan kemudian diuji menggunakan SPSS V25. Dari analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Budaya organisasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (6) Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (7) Budaya organisasi islami berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (8) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (9) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan (10) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Lingkungan Kerja; Kepemimpinan Islami; Budaya Organisasi Islami; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi diperlukan sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen inti dari sebuah organisasi. Organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, didirikan atas dasar berbagai visi untuk kemaslahatan rakyat, dan dibimbing serta dikelola oleh rakyat untuk melaksanakan misinya. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi unsur strategis dalam seluruh kegiatan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan penggerak dan penentu suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi (Ekhsan, 2019).

Efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia tergantung pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Tercapainya tujuan tersebut dipengaruhi oleh kinerja individu (Hikmatul *et al.*, 2020). Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi karena kinerja karyawan berkaitan dengan keberhasilan bisnis perusahaan. Selain itu, kinerja juga penting bagi seluruh orang karena dapat menyelesaikan tugas dan menjadi sumber kepuasan bagi individu dan karyawan (Manik *et al.*, 2022).



Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

**Gambar 1**  
**Kontraksi Industri Tekstil**

Berdasarkan data dari gambar 1 diketahui bahwa kinerja industri tekstil mengalami peningkatan sejak tahun 2021 - 2022. Pertumbuhan kinerja industri tekstil pada 2022 meningkat 9,36%. Peningkatan tersebut

merupakan yang tertinggi kedua dalam satu dekade terakhir. Namun permasalahan yang dialami industri tekstil terlihat pada kuartal II/2023 bahwa kinerja industri tekstil mengalami penurunan 1,7%. Penurunan tersebut melanjutkan koreksi yang sudah terjadi sejak kuartal I/2023. Padahal, industri tekstil sempat mencatat pertumbuhan yang positif sejak kuartal IV/2021 hingga kuartal IV/2023.

Penelitian ini memfokuskan pada 3 variabel utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pertama, bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, membuat karyawan merasa puas dalam pencapaian kerjanya dan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sihaloho & Siregar, 2019).

Kedua, Rahman & Mas'ud (2022) pemimpin juga menjadi penentu dalam mengelola suatu perusahaan. Agama islam meyakini bahwa kepemimpinan merupakan tugas dan tanggung jawab Allah SWT dan anggotanya. Sriwahyuni *et al.*, (2019) penerapan kepemimpinan islami dalam organisasi mempunyai arti supaya para pemimpin organisasi menjalankan tugasnya dengan baik, selalu memberikan motivasi kepada bawahannya secara spiritual, dan memastikan bahwa tujuan keberhasilan tidak hanya didasarkan pada materi tetapi juga pada aspek keagamaan.

Ketiga, Khafis (2022) budaya organisasi islam menjadi alasan untuk perusahaan dalam memicu kinerja yang baik untuk karyawan. Adanya nilai-nilai islam yang diterapkan sehari-hari akan menumbuhkan kepribadian yang lebih baik serta terhindar dari perilaku yang diharamkan oleh agama. Budaya organisasi islami berperan penting dalam menciptakan standar moral yang baik dalam organisasi. Sehingga karyawan pun akan merasa nyaman melakukan pekerjaan mereka ketika nilai-nilai yang merekayakini selaras dengan nilai yang dianut perusahaan.

Terkait dengan 3 variabel terdahulu tersebut masih mengindikasikan hasil penelitian terdahulu yang belum simpul. Pada penelitian

variabel lingkungan kerja Sihaloho & Siregar (2019) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian Sabilalo *et al.*, (2020) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian Sunanda (2020) Kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Mukaromah (2022) kepemimpinan islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Hikmatul *et al.*, (2020) budaya organisasi islami secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan penegasan dari Efrina (2019) yang membuktikan budaya organisasi islami berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari kesenjangan hasil maka penelitian mengusulkan model alternatif dengan menambah variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai pola hubungan yang tidak konsisten tersebut. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau tidak karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan evaluasinya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang akan mereka hadapi di dalam lingkungan kerja. Ketika suatu perusahaan mempengaruhi karyawannya, kepuasan kerja mereka akan lebih tinggi (Dewi & Frianto, 2020).

PT. Nada Surya Tunggal merupakan perusahaan tekstil swasta yang memproduksi berbagai produk seperti handuk, selimut, sapatangan, dan keset pintu. Perusahaan yang beralamat JL. Raya Candirejo, Pringapus, Kab.Semarang 50552, Jawa Tengah didirikan pada tahun 2010 dan sebelumnya dikenal dengan nama PT. Kanarsitek yang berhenti beroperasi pada tahun 2009 karena berbagai peristiwa internal (Daniel Rudjiono & Heru Saputro, 2021).

Berdasarkan konsep teori dan permasalahan yang dijelaskan diatas, dengan melihat fenomena yang terjadi menjadikan

pembahasan menarik untuk diteliti, maka peneliti mencoba melakukan penelitian di PT. Nada Surya Tunggal dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan pada pt. nada surya tunggal dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Atribution Theory**

Dalam penelitian ini menggunakan teori atribusi karena diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan. Teori atribusi kinerja karyawan menurut Ferdiansyah (2016) sangat dibutuhkan karena dapat mengkaji tingkah laku yang disebabkan ketidaksamaan setiap orang dengan perbedaan kebutuhan manajemen. Teori atribusi juga sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan suatu tindakan dalam berkontribusi pada suatu perusahaan. Sehingga dalam teori atribusi ini dapat membantu mengatasi permasalahan kinerja yang dihadapi karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan faktor utama untuk menjaga kelangsungan suatu perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan sejenis. Agar suatu perusahaan dapat mempertahankan pelanggannya harus didukung oleh karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam bekerja sesuai dengan standar tertentu yang berlaku pada jabatannya. Oleh karena itu, perusahaan dengan karyawan yang berkualifikasi tinggi mampu mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan posisi pasarnya (Kusumastuti *et al.*, 2019).

Mathis & Jackson (2011) dalam Humaira *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan ada beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas,
- b. Kualitas,
- c. Keandalan,

- d. Kehadiran,
- e. Kemampuan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, seperti kebersihan, suhu, keselamatan kerja, penerangan, dan lain-lain, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan, kebersihan tempat kerja, tindakan keselamatan di tempat kerja (Irma & Yusuf, 2020).

Nitisemito (1992) menjelaskan beberapa indikator dalam mengukur lingkungan kerja diantaranya:

- a. Suasana kerja  
Suasana tempat kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan saat bekerja dan dapat mempengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini memperhatikan fungsi hubungan interpersonal di tempat tersebut dan memadukan antara lingkungan kerja, kantor dan penunjang kerja, kebersihan, kecerahan dan ketenangan.
- b. Hubungan dengan rekan kerja  
Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan nyaman, dan tidak ada kepentingan lain antar rekanan. Salah satu faktor yang membuat karyawan tetap bertahan di suatu perusahaan adalah hubungan yang baik antar rekan kerja.
- c. Tersedianya fasilitas kerja  
Artinya alat yang digunakan akan membuat seluruh pekerjaan berjalan lancar. Ketersediaan peralatan kerja yang lengkap bukanlah hal yang baru, namun hal ini menjadi salah satu hal yang menunjang siklus kerja.

### **Kepemimpinan Islami**

Kepemimpinan islami merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya dan memungkinkan mereka bekerja secara kooperatif dan produktif untuk

mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dan manajer dapat mempengaruhi karyawannya dengan memberikan arahan dan dukungan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Rivai & Arifin, 2009).

Mahazan *et al.*, (2015) dalam Sunanda (2020) menjelaskan bahwa untuk mengukur kepemimpinan islami ada beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Kepercayaan/Integritas,
- b. Orientasi karyawan,
- c. Muhasabah (Retrospeksi),
- d. Kesabaran.

### **Budaya Organisasi Islami**

Budaya organisasi islam merupakan budaya yang dibangun atas nilai-nilai atau prinsip-prinsip Allah dan Rasul-Nya Muhammad SAW. Pandangan Islam memberi semua umat Islam tanggung jawab moral untuk berusaha sekeras mungkin menerapkan semua (aturan) Syariah. Islam prihatin dengan semua aspek kehidupan, termasuk pertanyaan tentang kelangsungan hidup (ekonomi) dan terutama etika kerja internal. Etika dan budaya organisasi yang menjadi bagian dari ekonomi Islam tidak terlepas dari Syariah yang harus diterapkan dalam bidang ini (Hakim, 2016).

Laili & Anwar (2018) menjelaskan bahwa untuk mengukur budaya organisasi islami ada beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Tawakkal,
- b. *Team work*,
- c. *Responsibility*,
- d. Integritas,
- e. *Professionalism*.

### **Kepuasan Kerja**

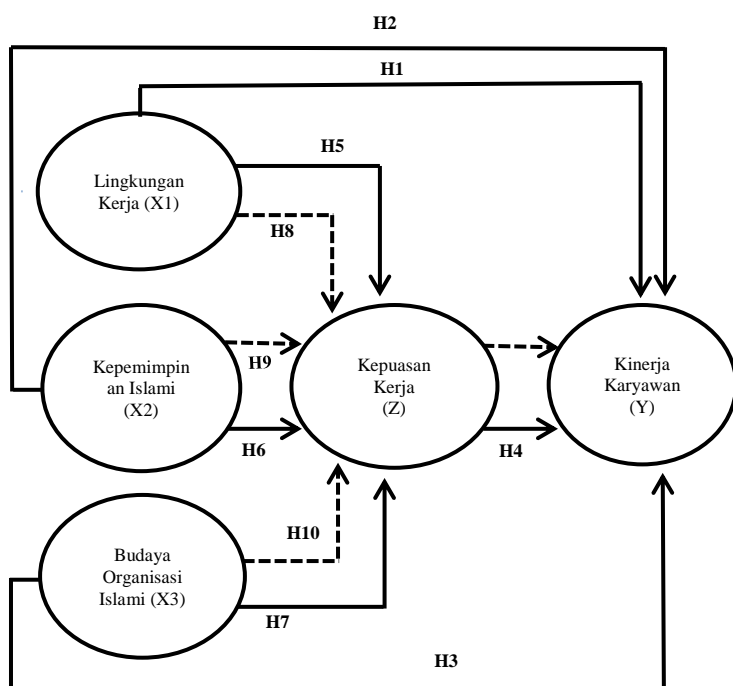
Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting agar hasil kerja optimal. Ketika orang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka berusaha melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan menyelesaikan tugas mereka dengan cara terbaik, sehingga mengoptimalkan produktivitas dan prestasi kerja. Kepuasan karyawan tercermin dari kedisiplinan dalam

mengikuti segala peraturan yang diberlakukan dalam perusahaan. Kepuasan kerja pegawai juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, dan pegawai berpartisipasi aktif dalam segala aktivitas manajemen tanpa adanya paksaan (Inayah & Rohmah Nur Siti, 2021).

Robbins & Judge (2013) dalam Humaira *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja ada beberapa indikator sebagai berikut:

- Pekerjaan itu sendiri,
- Gaji,
- Pengawasan,
- Rekan kerja,
- Promosi.

### Kerangka Model



Gambar 2. Kerangka Model

### 5. Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub> : Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- H<sub>3</sub> : Budaya organisasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>4</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>5</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H<sub>6</sub> : Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H<sub>7</sub> : Budaya organisasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H<sub>8</sub> : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H<sub>9</sub> : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan
- H<sub>10</sub> : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana model penelitian ini dipaparkan menggunakan angka dan perhitungan dengan metode statistic. Objek dari penelitian ini merupakan karyawan PT. Nada Surya Tunggal. Kemudian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nada Surya Tunggal dengan total 303 karyawan.

Jumlah sampel yang banyak perlu dipersempit supaya dapat mewakili dan agar hasil dapat tergeneralisasi, dihitung menggunakan rumus Slovin sebagaimana di bawah ini::

$$n = \frac{303}{1 + 303(0,1)^2} = 75,19$$

Setelah dilakukan perhitungan, sampel yang diperoleh dibulatkan menjadi 75 responden. Adapun tekniknya menggunakan *simple random sampling* dengan kriteria beragama islam. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah IBM SPSS 25.



Kemudian data yang digunakan berupa data primer dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner secara daring dengan memanfaatkan fitur yang tersedia di internet seperti Google Form. Peneliti menggunakan skala pengukuran likert

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Hasil dari uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam table berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>					
	Component				
	1	2	3	4	5
X1_1					.843
X1_2					.816
X1_3					.871
X2_1				.771	
X2_2				.737	
X2_3				.803	
X2_4				.731	
X3_1	.868				
X3_2	.878				
X3_3	.766				
X3_4	.851				
X3_5	.677				
Y1			.725		
Y2			.664		
Y3			.682		
Y4			.746		
Y5			.767		
Z1		.637			
Z2		.743			
Z3		.822			
Z4		.730			
Z5		.783			

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dalam tabel 1, indikator yang digunakan memiliki nilai *Factor Loading* lebih besar dari 0,60. Selain itu, nilai loading yang dihasilkan mengelompok dalam satu faktor tertentu, maka bisa disimpulkan bahwa indikator yang digunakan sudah konsisten berada dalam variabel tersebut.

### 2. Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabilitas dalam penelitian dapat dilihat dalam table 2 di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,842	Reliabel
Kepemimpinan Islami	0,788	Reliabel
Budaya Organisasi Islami	0,898	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,790	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,830	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Kesimpulan dari tabel 2 diatas menyatakan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Lingkungan Kerja (X1)  $0,842 > 0,06$ , nilai *Cronbach Alpha* Kepemimpinan Islami (X2)  $0,788 > 0,06$ , nilai *Cronbach Alpha* Budaya Organisasi Islami (X3)  $0,898 > 0,06$ , nilai *Cronbach Alpha* Kinerja Karyawan (Y)  $0,790 > 0,06$  dan nilai *Cronbach Alpha* Kepuasan Kerja (Z)  $0,830 > 0,06$ . Hasil tersebut menunjukkan seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

### 3. Uji T

Uji T berfungsi untuk menguji sejauh mana variabel independen secara individual mampu atau tidak dalam menjelaskan variabel dependen (Ghazali, 2013). Untuk mencari t tabel dapat dicari dengan menggunakan rumus *degree of freedom* (df) yaitu  $T_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1)$  dengan ( $\alpha$ ) adalah nilai signifikansi  $0,05 : 2 = 0,025$  dan (n) adalah banyaknya sampel, (k) adalah jumlah variabel X maka  $73 - 3 - 1 = 69$  sehingga mendapati angka t tabel sebesar 1,995.

**Tabel 3. Hasil Uji T Persamaan I**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	13.078	5.520	2.369	.021
	Lingkungan Kerja	.682	.281	2.430	.018
	Kepemimpinan Islami	.409	.126	3.257	.002
	Budaya Organisasi Islami	-.392	.188	-2.085	.041

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Maka hasil uji signifikasi parsial tabel 3 pada persamaan 1 adalah sebagai berikut:

- a. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,430 yang artinya nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi 0,018 dimana nilai signifikansi < 0,05 dengan ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka, hipotesis dalam penelitian dijelaskan **diterima**.
- b. Variabel kepemimpinan islami dengan nilai t hitung 3,257 yang artinya nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 dengan ini berarti variabel kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka, hipotesis dalam penelitian dijelaskan **diterima**.
- c. Variabel budaya organisasi islami dengan nilai t hitung -2,085 yang artinya nilai t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi 0,041 < 0,05 dengan ini berarti variabel budaya organisasi islami berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis dalam penelitian dijelaskan **ditolak**.

**Tabel 4. Hasil Uji T**  
**Persamaan II**

Coefficients <sup>a</sup>					
---------------------------	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	10.559	3.917	2.695	.009
	Lingkungan Kerja	-.168	.200	-.843	.402
	Kepemimpinan Islami	.019	.092	.205	.839
	Budaya Organisasi Islami	.464	.132	3.506	.001
	Kepuasan Kerja	.137	.082	1.673	.099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Maka hasil uji signifikasi parsial tabel 4 pada persamaan 2 adalah sebagai berikut :

- a. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung -843 yang artinya nilai t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi 0,402 dimana nilai signifikansi > 0,05 dengan ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis dalam penelitian dijelaskan **ditolak**.
- b. Variabel kepemimpinan islami dengan nilai t hitung 0,205 yang artinya nilai t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi 0,839 > 0,05 dengan ini berarti variabel kepemimpinan islami berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis dalam penelitian dijelaskan **ditolak**.
- c. Variabel budaya organisasi islami dengan nilai t hitung sebesar 3,506 yang artinya nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dengan ini berarti variabel budaya organisasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis dalam penelitian dijelaskan **diterima**.
- d. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung 1,673 yang artinya nilai t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi 0,099 dimana nilai signifikansi > 0,05 dengan ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka,

hipotesis dalam penelitian dijelaskan **ditolak**.

**4. Uji Analisis Jalur (Path Analysis)**

a. Model Regresi I

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Jalur Model I**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 <sup>a</sup>	.212	3.198
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Islami, Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja			
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa besar R<sup>2</sup> (R Square) yakni 0,212 yang berfungsi untuk perhitungan pada nilai e<sub>1</sub> dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,212} = \sqrt{0,788} = 0,888$$

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Jalur Model I**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	13.078	5.520	2.369	.021
	Lingkungan Kerja	.682	.281	2.430	.018
	Kepemimpinan Islami	.409	.126	3.257	.002
	Budaya Organisasi Islami	-.392	.188	-2.085	.041
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas, maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 13,078 + 0,682X_1 + 0,409X_2 + -0,392X_3 + e_1$$

b. Model Regresi II

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Jalur Model II**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 <sup>a</sup>	.167	2.182
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Islami, Kepemimpinan Islami			
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa besar R<sup>2</sup> (R Square) yakni 0,167 yang berfungsi untuk perhitungan pada nilai e<sub>2</sub> dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,167} = \sqrt{0,833} = 0,913$$

**Tabel 8. Hasil Uji Analisis Jalur Model II**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	10.559	3.917	2.695	.009
	Lingkungan Kerja	-.168	.200	-.843	.402
	Kepemimpinan Islami	.019	.092	.205	.839
	Budaya Organisasi Islami	.464	.132	3.506	.001
	Kepuasan Kerja	.137	.082	1.673	.099
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

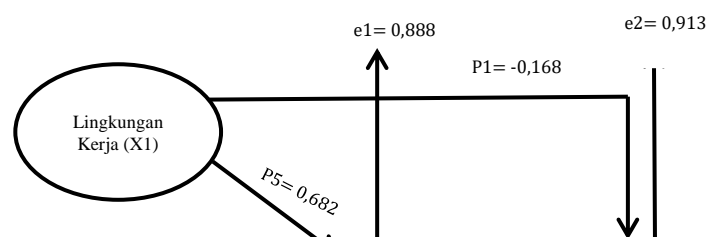
Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,559 + -0,168X_1 + 0,019X_2 + 0,464X_3 + 0,137Z + e_1$$

Dengan pembahasan persamaan 1 dan persamaan 2 diatas dapat dibuat kerangka model analisis jalur sebagai berikut:

**Gambar 3. Model Analisis Jalur**





Gambar 3 memberikan ikhtisar tentang efek langsung, jangka panjang, dan keseluruhan studi serta temuan penelitian.

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
  - a) Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan  $P1 = -0,168$ .
  - b) Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja  $P5 = 0,682$ .
  - c) Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja didapatkan dari perkalian  $P5 \times P4 = 0,682 \times 0,137 = 0,093434$ .
  - d) Pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dari pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung yakni  $P1 + (P5 \times P4) = -0,168 + (0,093434) = -0,074566$
  - e) Pengaruh mediasi dihitung menggunakan uji Sobel

$$Sp5p4 = \sqrt{p4^2 Sp5^2 + p5^2 Sp4^2 + Sp5^2 Sp4^2}$$

$$Sp5p4 = \sqrt{(0,137)^2 (0,281)^2 + (0,682)^2 (0,082)^2 + (0,281)^2 (0,082)^2}$$

$$Sp5p4 = \sqrt{0,001482 + 0,003127 + 0,000530}$$

$$Sp5p4 = \sqrt{0,005139}$$

$$Sp5p4 = 0,072$$

Berdasarkan hasil  $Sp5p4$  ini selanjutnya dapat dihitung besarnya nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p5p4}{Sp5p4} = \frac{0,093434}{-0,072} = -1,2977$$

Dari perhitungan diatas, sehingga diperoleh hasil t hitung sebesar  $-1,2977 <$  dari t tabel dengan signifikansi 5% (0,05) yaitu 1,995. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis dalam penelitian ini **ditolak**.

- 2) Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
  - a) Pengaruh langsung kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan  $P2 = 0,019$
  - b) Pengaruh langsung kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja  $P6 = 0,409$
  - c) Pengaruh tidak langsung kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja didapatkan dari perkalian  $P6 \times P4 = 0,409 \times 0,137 = 0,056033$
  - d) Pengaruh total kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dari pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung yakni  $P2 + (P6 \times P4) = 0,019 + (0,409 \times 0,137) = 0,019 + 0,056033 = 0,075033$
  - e) Pengaruh mediasi dihitung menggunakan uji Sobel

$$Sp6p4 = \sqrt{p4^2 Sp6^2 + p6^2 Sp4^2 + Sp6^2 Sp4^2}$$

$$Sp6p4 = \sqrt{(0,137)^2 (0,126)^2 + (0,409)^2 (0,082)^2 + (0,126)^2 (0,082)^2}$$

$$Sp6p4 = \sqrt{0,000298 + 0,001125 + 0,000107}$$

$$Sp6p4 = \sqrt{0,00153}$$

$$Sp6p4 = 0,039$$

Berdasarkan hasil  $Sp6p4$  ini selanjutnya dapat dihitung besarnya nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p6p4}{Sp6p4} = \frac{0,056033}{0,039} = 1,4367$$

Dari perhitungan diatas, sehingga diperoleh hasil t hitung sebesar  $1,4367 <$  dari t tabel dengan signifikansi 5% (0,05) yaitu 1,995. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian dijelaskan **ditolak**.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

a) Pengaruh langsung budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan  $P3 = 0,464$

b) Pengaruh langsung budaya organisasi islami terhadap kepuasan kerja  $P7 = -0,392$

c) Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja didapatkan dari perkalian  $P7 \times P4 = -0,392 \times 0,137 = -0,053704$

d) Pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dari pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung yakni  $P3 + (P7 \times P4) = 0,464 + (-0,392 \times 0,137) = 0,464 + -0,053704 = 0,410296$

e) Pengaruh mediasi dihitung menggunakan uji Sobel

$$Sp7p4 = \sqrt{p4^2 Sp7^2 + p7^2 Sp4^2 + Sp7^2 Sp4^2}$$

$$Sp7p4 = \sqrt{(0,137)^2 (0,188)^2 +$$

$$(-0,392)^2 (0,082)^2 + (0,188)^2 (0,082)^2}$$

$$Sp7p4 = \sqrt{0,000663 + 0,001033 + 0,000238}$$

$$Sp7p4 = \sqrt{0,001934}$$

$$Sp7p4 = 0,044$$

Berdasarkan hasil  $Sp5p4$  ini selanjutnya dapat dihitung besarnya nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p7p4}{Sp7p4} = \frac{-0,053704}{0,044} = -1,2205$$

Dari perhitungan diatas, sehingga diperoleh hasil t hitung sebesar  $-1,2205 <$  dari t tabel dengan signifikansi 5% (0,05) yaitu 1,995. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian dijelaskan **ditolak**.

## **KESIMPULAN**

### **1. Kesimpulan**

a. Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh kepemimpinan islami berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh budaya organisasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

f. Pengaruh kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

g. Pengaruh budaya organisasi islami berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

h. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

i. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan.

j. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan.

### **2. Keterbatasan Penelitian**

a. Penggunaan variabel yang dipilih peneliti guna melihat kinerja karyawan hanya mencakup empat variabel meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selanjutnya bisa ditambahkan variabel lain yang mampu untuk mengukur kinerja karyawan yang lebih baik.

b. Pada proses pengumpulan dan memperoleh data, informasi yang disebutkan oleh sampel dan responden terkadang tidak menunjukkan kondisi maupun prespektif dari responden yang sebenarnya dan adanya beberapa responden yang mengisi kuesioner secara asal-asalan sehingga ada beberapa skor yang diperoleh memiliki nilai yang ekstrim.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Daniel Rudjiono, & Heru Saputro. (2021). Pengembangan Desain Website Sebagai Media Informasi dan Promosi (Studi Kasus: PT.Nada Surya Tunggal Kecamatan Pringapus). *Pixel :Jurnal Ilmiah Komputer Grafis*, 13(2), 56–66. <https://doi.org/10.51903/pixel.v13i2.300>
- Dewi, N. C. K., & Frianto, A. (2020). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Memengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 408–416.
- Efrina, L. (2019). *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah Kota Bandar Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Ferdianysah, R. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Audit Pemerintah (Studi Empiris pada Bpk Perwakilan Provinsi DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 16(2), 109–121.
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islam sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1), 179–200.
- Hikmatul, L., Akhmad, M., Jamil, S., Mujtaba, M., & Zuana. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Al-Tsiqoh (Dakwah Dan Ekonomi)*, 5(1), 80–91.
- Humaira et al. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. PLN Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Ternate). *Jurnal Manajemen Sinergi*, 11(1), 74–92.
- Inayah, N., & Rohmah Nur Siti. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren. *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, 2(2), 60–80.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Khafis, M. Z. Al. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung. *Riset Ekonomi*, 1(5), 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Laili, W., & Anwar, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 36–44.
- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Aishah, H. S., Azdi, W. W. M. F., Rumaizuddin, G. M., Yuseri, A., Rosmizi, A. R. M., Muhammad, H., Azhar, I. R. M., Abdullah, A. G., Yusuf, K. M., & Khairunneezam, M. N. (2015). Islamic Leadership And Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions Of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(2), 153–162.

- Manik, L. L. A., Bancin, M. A., & Agung, U. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Global Manajemen*, 11(1), 187–198.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). United States of America.
- Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), 142–154. <https://doi.org/10.21154/etihad.v2i2.5072>
- NitiseMITO, A. S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM.
- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islami Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(1), 2003–2005.
- Rivai, V., & Arifin, A. (2009). *Islamic Leadership*. Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior and Management, Ninth Edition*. Pearson Education, Inc.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of the Southeast Sulawesi Province. *Journal of Management & Business*, 3(02), 151–169.
- Sihaloho, R. donra, & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Ilmiah Socio Secretum*, 9, 273–281.
- Sriwahyuni, A. E., Yahanan, & Fuaddi, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rotte Bakery Pekanbaru). *Jurnal Al-Amwal*, 8(2), 141–156. <http://jurnal.stei-iqra-annisa.ac.id/index.php/al-amwal/article/view/138>
- Sunanda, W. D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal) the Effect of Islamic Leadership and Religiosity Towards Employee'S Job Performa*. 17(1), 20–36.