

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era global dunia industri saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan memengaruhi tujuan dari organisasi (perusahaan).¹

Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Di samping itu, sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan, dan keterampilan

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 65

yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja, dan tidak kalah pentingnya adalah komitmen yang kuat terhadap organisasi. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia organisasi dapat memberikan kontribusi terbaik terhadap organisasi.²

KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok merupakan salah satu unit usaha dengan aktifitas meliputi antara lain tempat pembayaran listrik, tempat simpan pinjam dan waning serba ada. Salah satu fokus usaha yang ada pada KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok adalah simpan pinjam. Oleh karena itu setiap karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang maksimal kepada KUD. Sehingga tujuan didirikan KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok dapat tercapai.

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh berbagai organisasi saat ini adalah masalah kinerja karyawan. Sebagai tanda dan masalah kinerja karyawan ini diantaranya adalah: 1) tidak tercapainya target pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan; 2) waktu penyelesaian pekerjaan yang sering tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan; 3) kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan; 4) sering terjadi kesalahan dalam bekerja; dan lain sebagainya. Hal ini tentu saja dapat merugikan perusahaan jika tidak diperbaiki. Karena organisasi secara keseluruhan tentu saja dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

² *Ibid*, h. 66

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun pencapaian kinerja pegawai pada KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok, dapat dilihat dan penurunan jumlah tabungan pada KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok, yaitu sebagai berikut:

TABEL 1.1:
JUMLAH TABUNGAN DAN PINJAMAN PADA KUD (KOPERASI UNIT DESA) MELATI PULAU BALAI KECAMATAN KUOK

No	Tahun	Tabungan	Jumlah Nasabah		Jumlah Tabungan (Rp)
			(Rekening)	(orang)	
1	2015	Tabungan	343	316	5,499,243,745.33
		Pinjaman	467	428	10,742,652,500.00
2	2016	Tabungan	323	295	5,216,171,250.00
		Pinjaman	363	310	7,310,172,872.60
3	2017	Tabungan	289	243	5,059,386,250.00
		Pinjaman	372	346	8,957,233,433.91

Sumber : KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok, 2018

Dengan melihat jumlah tabungan dan pinjaman yang menunjukkan penurunan, maka ini merupakan salah satu indikasi menurunnya kinerja karyawan pada KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok. Seharusnya setiap karyawan yang ada harus mampu untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi KUD. Karena Islam telah menyuruh setiap umatnya untuk mampu bekerja dengan baik. Islam tidak merekomendasikan kehidupan yang hanya mengejar "*hasanah*" di akhirat dengan cara mengabaikan "*hasanah*" di dunia. Bahkan ajaran Islam menegaskan bahwa mengabaikan keduniaan serta menganggap remeh urusannya adalah sikap negatif, tercela dan keluar dari garis fitrah serta jalur *as-sirat al-mustaqim*. Oleh karena itu, Rasul melarang cara berpikir anti dunia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena senang pada akhirat. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S al-Qasas; 28:77,

وَأَتَّبِعْ فِي مَاءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
 مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي
 الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.³

Dari surah di atas dapat diketahui bahwa Islam tidak hanya mengajarkan aqidah raja, tetapi mengajarkan syari'ah sebagai tata menjalani kehidupan sesuai dengan Al-Qur'an dan Al-Hadits. Dengan demikian, dapat diketahui bahwasanya aural atau kerja mempunyai makna urgen bagi setiap manusia, ternyata juga merupakan bukti keimanan orang Islam.

Oleh karena itu, setiap manusia diharuskan untuk memberikan kontribusi atau hasil kerja yang terbaik. Baik ketika mereka bekerja untuk din sendiri maupun untuk orang lain (perusahaan/organisasi). Berdasarkan pada permasalahan kinerja yang ada pada KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok, maka perlu dilihat berbagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Secara teoritis, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, loyalitas organisasi, iklim

³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV. Penerbit Jumanatul Ali, 2015)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi, motivasi, kemampuan, disiplin, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi jabatan, komunikasi, sikap, perilaku, stress kerja, konflik, keamanan kerja, pengawasan, kepuasan kerja, pendidikan, pelatihan, keterampilan, promosi, transfer, kesempatan pengembangan karir, peralatan dan teknologi.⁴

Berdasarkan pada teori di atas, maka penelitian ini fokuskan pada lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok. Hal ini dikarenakan terjadi berbagai masalah berkaitan dengan lingkungan kerja yang dihadapi karyawan saat bekerja. Adapun masalah yang dihadapi karyawan dalam bekerja adalah sebagai berikut:

TABEL 1.2:
DATA KONDISI LINGKUNGAN KERJA PADA PADA KUD
(KOPERASI UNIT DESA) MELATI PULAU BALAI KECAMATAN
KUOK

No	Indikator Lingkungan Kerja	Uraian	Keterangan
1	Lokasi	Jl. 4 Sehat 5 Sempurna	Lokasi Perusahaan yang berdekatan dengan lingkungan pemukiman masyarakat.
2	Aksesibilitas	Tersedia	Akses menuju kantor sudah tersedia Namun tidak tersedia kendaraan umum, hams menggunakan kendaraan pribadi
3	Tata Warna	Tersedia	Tata Warna yang ada pada perusahaan sudah tertata, namun kurang terjaga
4	Dekorasi	tersedia,	Lokasi parkir kendaraan karyawan yang berada cukup jauh dan tempat karyawan bekerja

⁴ Nurmansyah, E. C, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Pekanbaru; Unilak Press, 2010), h. 184

TABEL 1.2:
DATA KONDISI LINGKUNGAN KERJA PADA PADA KUD
(KOPERASI UNIT DESA) MELATI PULAU BALAI KECAMATAN
KUOK

No	Indikator Lingkungan Kerja	Uraian	Keterangan
1	Lokasi	Jl. 4 Sehat 5 Sempurna	Lokasi Perusahaan yang berdekatan Dengan lingkungan pemukiman masyarakat.
2	Aksesibilitas	Tersedia	Akses menuju kantor sudah tersedia Namun tidak tersedia kendaraan umum, harus menggunakan kenderaan pribadi
3	Tata Wama	Tersedia	Tata Warna yang ada pada perusahaan sudah tertata, namun kurang terjaga dengan baik
4	Dekorasi	tersedia,	Lokasi parkir kendraan karyawan yang berada cukup jauh dan tempat karyawan bekerja
5	Cahaya	Tersedia	Pencahayaan dalam ruang bekerja karyawan sebagian besar hanya mengandalkan sinar dari cahaya lampu listrik.
6	Kebersihan	Tersedia	Petugas kebersihan tersedia dan tanggung jawab para karyawan untuk menjaga kebersihan juga baik. Namun terkadang kebersihan karyawan masih kurang terjaga dengan baik. Seperti masih dijumpai puntung rokok yang berserakan
7	Keamanan	Tidak ada	Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu dengan memanfaatkan SATPAM. Namun pada pada KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok tidak terdapat SATPAM yang menjaga keamanan dilingkungan KUD.
9	Komunikasi	Kurang Terjaga	Komunikasi antara sesama karyawan masih kurang terjaga dengan baik, karena karyawan sibuk dengan pekerjaan masing-masing. Sehingga komunikasi yang ada juga tidak maksimal

Sumber: KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok, 2018

Berdasarkan pada masalah kinerja yang ada pada KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok, serta faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka perusahaan harus memperbaiki lingkungan kerja karyawan. Sehingga karyawan bisa mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan pada permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok Ditinjau Menurut Ekonomi Islam.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pembatasan masalah agar objek penelitian lebih terfokus atau terarah. Untuk itu, batasan masalah difokuskan pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok Ditinjau Menurut Ekonomi Islam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap lingkungan kerja dan kinerja pada KUD Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok.
- b. Untuk mengetahui tinjauan Ekonomi Islam terhadap lingkungan kerja dan kinerja pada KUD Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai lingkungan kerja pada KUD Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok.
- b. Sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya baik bagi penulis dan pembaca sekalian.
- c. Sebagai salah satu syarat untuk penulisan skripsi dalam menyelesaikan studi pada program S 1 Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN SUSKA RIAU.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian dalam penulisan ini adalah pada KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok. Alasan penulis memilih lokasi penelitian di KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai kecamatan Kuok karena KUD ini sudah berdiri cukup lama dan sudah mendapatkan banyak prestasi salah satunya juara 1 tingkat propinsi Koperasi terbaik tahun 1991.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Subjek dan Objek Penelitian
 - a. Subjek. Subjek dalam penelitian ini adalah pengurus serta karyawan pada KUD (Koperasi unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok.
 - b. Objek. Objek penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja
3. Terhadap Kinerja Karyawan KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan nilai yang mungkin, hasil pengukuran ataupun perhitungan, kualitatif ataupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus serta karyawan pada KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok yang berjumlah 30 orang.⁵

b. Sampel

Karena populasi tidak terlalu banyak dan terjangkau untuk diteliti maka keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel dengan teknik penarikan (total sampling). Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan peneliti mengambil total sampling yaitu karna menurut sugiyono, jumlah populasi yang kurang dari

⁵ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), edisi. ke-2, h. 12

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

100 maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian semuanya.

4. Sumber dan jenis Data

a. Sumber Data. Sumber data adalah subyek darimana data dapat diperoleh. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah pengurus serta karyawan pada KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok.⁶

b. Jenis Data

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah pengurus serta karyawan pada KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok.⁷

2) Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan⁸ atau dari laporan-laporan peneliti yang terdahulu.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h.114

⁷ Iqbal Hasan, *op.cit*, h. 33

⁸ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h.102

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Kuesioner. Yaitu suatu alat pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan sampel dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berupa lembaran angket atau kuesioner yang diajukan dan diisi oleh para responden yang telah ditentukan sebelumnya, dan akan diolah oleh penulis untuk disajikan dalam bentuk tabulasi. Dalam kuesioner ini digunakan skala Ordinal yang terdiri dan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala Ordinal adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pada setiap objek yang akan diukur.

Jawaban dan kuesioner tersebut diberi bobot skor atau nilai sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju	= 5
S	= Setuju	= 4
KS	= Kurang Setuju	= 3
TS	= Tidak Setuju	= 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	= 1

6. Variabel penelitian

Adapun yang menjadi variabel-variabel yang diamati dalam penelitian Ini adalah lingkungan kerja (X) dan kinerja (Y). Untuk menyatakan

pengertian tentang variabel yang diukur, maka dalam penelitian ini penulis memberikan defenisi kepada setiap variabel sebagai berikut:

TABEL 1.3:
DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X ₂)	Segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya (Nitisemito,2002:183)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja 3. Kelembapan udara ditempat kerja 4. Sirkulasi udara ditempat kerja 5. Getaran mekanis ditempat kerja 6. Bau tidak sedap ditempat kerja 7. Tata warna ditempat kerja 8. Dekorasi ditempat kerja 9. Musik ditempat kerja 10. Keamanan ditempat kerja. 11. (Sedarmayanti, 2004:46) 	Ordinal
5	Kinerja Karyawan	kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Jangka waktu 4) Kehadiran 5) Sifat koferatif 6) Inisiatif 7) Kerja sama 	Ordinal

7. Teknik Analisa Data

a. Analisis Deskriptif

Ferdinand menyatakan bahwa analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang suatu data, seperti rata-rata (*mean*), jumlah (*sum*), simpangan baku (*standard deviation*), varian (*variance*), rentang (*range*), nilai maksimum dan nilai minimum dan sebagainya. Menganalisis secara deskriptif juga menggunakan kuantitatif dari persepsi dan para responden tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai melalui kuesioner.⁹

⁹ Ferdinand Agusty, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h. 179

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Di samping secara deskriptif juga menggunakan analisis data secara kuantitatif, yaitu analisis dengan cara mengumpulkan, mengelompokkan dan mentabulasi data. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dalam bentuk tabel kemudian menghubungkannya dengan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini. Selanjutnya penulis menarik kesimpulan. Untuk menganalisis data secara kuantitatif maka penulis akan menggunakan teknik analisis data secara statistik menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Science*). Dalam pengambilan keputusan interpretasi mean deskriptif dan masing-masing variabel yang diteliti, penulis menggunakan pedoman dari Ghozali sebagai berikut:¹⁰

TABEL 1.4:
PENILAIAN INTERPRESTASI MEAN VARIABEL PENELITIAN

Nilai Mean	Interprestasi
1,00-1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80-2,59	Tidak Setuju
2,60-3,39	Kurang Setuju
3,40-4,19	Setuju
4,20-5,00	Sangat Setuju

Sumber: Ghozali (2008)

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Ghozali mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan teknik korelasi Product Moment Person, yaitu cara melakukan korelasi antar skor masing-masing variabel dengan skor totalnya. Suatu

¹⁰ Ghozali Imam, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0 Update Bayesian SEM* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014), h. 274

variabel atau pernyataan dikatakan valid jika koefisien korelasi atau r hitung $< r$ tabel.¹¹

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas didasarkan pada nilai Cronbach Alpha, bila Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, maka hal ini menunjukkan instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi variabel dependen dan variabel independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik jika memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Lebih lanjut menyatakan pengujian normalitas dengan multivariat dengan melihat nilai kritis z-score kemencengan (Skeweness-Kurtosis) sebaran data setiap variabel. Bila rasio Skeweness-Kurtosis berada diantara -2 s/d +2, maka data dapat dikatakan normal . Pengambilan keputusan yang dapat dilakukan adalah:¹²

¹¹ *Ibid*, h. 275

¹² *Ibid*. 276

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana berdasarkan uji signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (test), untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

1) Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisa data yang dikumpulkan yang diperoleh dari jawaban responden maka untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, maka perlu pengolahan data, yang mana analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Adapun rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut: ¹³

$$Y=a+bX$$

¹³ Iqbal Hasan, *loc. cit.*, h. 54

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstan

b = koefisien regresi linear

X = lingkungan kerja

2) Uji signifikasi secara persial (uji statistik t)

Uji signifikasi secara persial ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, Dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df)= n-k.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.¹⁴

3) Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan variabel dependen (prediktor/Y) terhadap perubahan variabel independen (X). Untuk menguji keeratan hubungan variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai/Y), maka dilakukan dengan cara nilai koefisien korelasi (r) sebagai berikut:

¹⁴ Ibid, 58

TABEL 1.5:
TINGKAT KORELASI DAN KEKUATAN HUBUNGAN

No	Nilai	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,19	Sangat Lemah
2	0,20-0,39	Lemah
3	0,40-0,59	Cukup/Sedang
4	0,60-0,79	Kuat
5	0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2013:337)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (Y) terhadap perubahan variabel dependen (X). Untuk menguji keeratan hubungan variabel bebas (Motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai/Y), maka dilakukan dengan cara melihat nilai koefisien determinasi (R^2).

Menurut uji koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai adjusted R^2 yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. Adjusted R^2 merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel independen ke dalam persamaan. Keberartian pengaruh dimaksudkan untuk mengetahui berarti atau tidaknya pengaruh X dan Y dengan menggunakan harga R^2 akan disajikan dalam tabel berikut:¹⁵

TABEL 1.6:
TINGKAT KOEFISIEN DETERMINASI DAN KEKUATAN PENGARUH

Besar Nilai	Pengaruh
$r^2 = 0\%$	Tidak Berpengaruh
$0\% \leq r^2 < 4\%$	Berpengaruh Rendah Sekali
$4\% \leq r^2 < 16\%$	Berpengaruh Rendah
$16\% \leq r^2 < 36\%$	Berpengaruh Sedang
$36\% \leq r^2 < 64\%$	Berpengaruh Tinggi
$r^2 \geq 64\%$	Berpengaruh Tinggi Sekali

¹⁵ *Ibid*, 59

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

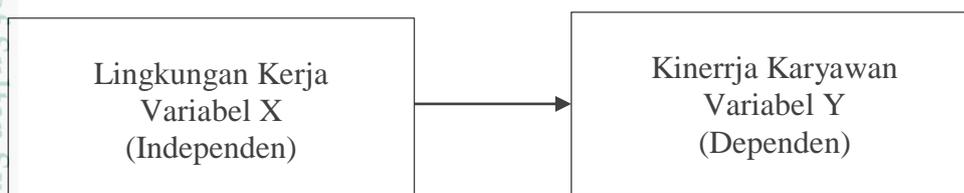
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F. Model Penelitian

Secara teoritis, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, loyalitas organisasi, iklim organisasi, motivasi, kemampuan, disiplin, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi jabatan, komunikasi, sikap, perilaku, stress kerja, konflik, keamanan kerja, pengawasan, kepuasan kerja, pendidikan, pelatihan, keterampilan, promosi, transfer, kesempatan pengembangan karir, peralatan dan teknologi.¹⁶

Model dalam penelitian ini dapat diterangkan bahwa lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan pada KUD (Koperasi Unit Desa) Melati Pulau Balai Kecamatan Kuok. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari berbagai macam yaitu faktor lingkungan, bangunan, dan hubungan dengan karyawan lain. Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para karyawan sewaktu karyawan melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi karyawan pada waktu karyawan melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Dengan kata lain jika semakin tinggi kenyamanan suatu lingkungan kerja maka karyawan semakin tinggi semangat kerjanya dan akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

GAMBAR 1.1:
KERANGKA PENELITIAN



¹⁶ Nurmansyah, E. C., *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Pekanbaru; Unilak Press, 2010), h. 184

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

G Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam proposal penelitian ini dibagi dalam lima bab dan di dalam tiap bab dibagi dalam sub-sub bab. Adapun rincian masing-masing bab adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai sej arah berdirinya KUD (Koperasi Unit Desa) Melati, Lingkungan dan aktifitas kerja KUD (Koperasi Unit Desa) Melati, Susunan Pengurus KUD (Koperasi Unit Desa) .

BAB III : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai Lingkungan Kerja, Defmisi lingkungan kerja, Jenis-jenis lingkungan kerja, Definisi Kinerja, Tujuan Kinerja, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja, Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian, serta tinjauan Ekonomi Islam tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

