

HARMONISASI LINGKUNGAN KERJA ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI: IKHTIAR KOLEKTIF DALAM MELEJITKAN KINERJA KARYAWAN SEKOLAH DASAR

Rinaldi Juliansyah¹, Tiara Noviarini², Ahmad Miftahul Kharomah³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syari'ah Mitra Karya Bekasi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di SD Islam Al-Azhar 9 Kemang Pratama. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 74 karyawan yang dipilih melalui teknik proportional random sampling dari total populasi 295 elemen. Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan mayoritas responden adalah perempuan (64,9%) dengan tingkat pendidikan dominan strata satu/S1 (55,4%). Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan budaya organisasi yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan capaian kinerja. Secara simultan (bersama-sama), lingkungan kerja dan budaya organisasi berkontribusi secara signifikan dalam mendorong efektivitas kinerja karyawan di lembaga tersebut. Implikasi manajerial dari penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan iklim kerja yang kondusif dan internalisasi nilai-nilai keislaman dalam struktur formal organisasi guna memacu produktivitas institusi pendidikan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Islami, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Lembaga Pendidikan Islam.*

Abstract

Harmonization of Islamic Work Environment and Organizational Culture: Collective Efforts in Improving the Performance of Elementary School Employees

This study aims to analyze the effect of an Islamic work environment and organizational culture on employee performance at SD Islam Al-Azhar 9 Kemang Pratama. Using a quantitative approach with survey methods, this research involved a sample of 74 employees selected through proportional random sampling technique from a total population of 295 elements. Primary data collection was carried out using Likert scale questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis techniques applied included classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing through t-test and F-test using SPSS software. The results of descriptive statistical analysis showed that the majority of respondents were female (64.9%) with a dominant education level of bachelor degree/S1 (55.4%). The results of hypothesis testing prove that partially, the work environment has a positive and significant influence on employee performance. Similarly, organizational culture is proven to have a significant effect on improving performance achievements. Simultaneously, the work environment and organizational culture contribute significantly to boosting the effectiveness of employee performance in the educational institution. The managerial implications of this study confirm the importance of strengthening a conducive work climate and internalizing Islamic values in the formal structure of the organization in order to boost the productivity of Islamic educational institutions.

Keywords: *Islamic Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance, Islamic Educational Institution.*

I. PENDAHULUAN

Eksistensi institusi pendidikan dasar berbasis Islam di era modern dituntut untuk tidak hanya berfokus pada keunggulan akademik peserta didik, melainkan juga pada kapabilitas tata kelola sumber daya manusia yang berada di dalamnya (Ramdani et al., 2025). Keberhasilan transformasi institusional dalam ekosistem pendidikan sangat dipengaruhi oleh penciptaan lingkungan kerja yang integral, harmonis, dan berlandaskan pada nilai-nilai moralitas serta syariat Islam (Taabudilah, 2024). Lingkungan kerja yang kondusif secara fisik maupun psikologis bertindak sebagai stimulan strategis yang mampu menumbuhkan rasa aman, kepuasan, dan komitmen profesional di kalangan tenaga pendidik dan kependidikan (Fatimah et al., 2024; Seruni et al., 2024). Ketika sebuah lembaga keagamaan mampu memformulasikan ruang kerja yang menyelaraskan antara tuntutan profesional modern dan koridor spiritual, maka produktivitas kerja akan meningkat secara linear (Halim et al., 2024; Sabri, 2020; Wiryadinata, 2023). Oleh karena itu, pengkondisian ekosistem kerja yang mengintegrasikan nilai teologis menjadi sebuah keniscayaan mutlak bagi keberlanjutan mutu lembaga pendidikan Islam swasta unggulan.

Manifestasi dari lingkungan kerja Islami pada lembaga swasta keagamaan tidak boleh terjebak pada sekadar formalitas simbolik, atribut lahiriah, ataupun rutinitas ritual keagamaan yang bersifat transendental semata (Kafid, 2023).

Lebih dari itu, aktualisasi nilai-nilai Islami secara substansial harus menyentuh ranah kode etik operasional, akuntabilitas publik, transparansi, serta berorientasi pada pencapaian kemaslahatan (masalah) kolektif. Budaya organisasi yang sehat dan bernapaskan nilai Islami tecermin dari bagaimana pola interaksi antarkaryawan dibangun di atas fondasi ukhuwah, kejujuran, dan saling menghormati (Edy & Sumarta, 2024). Internalization etos kerja religius ini mengubah paradigma kerja konvensional yang bercorak profit-oriented menjadi bentuk pengabdian yang visioner. Ketika seluruh elemen organisasi meyakini bahwa setiap aktivitas profesional merupakan bagian dari ibadah, maka komitmen untuk mempertahankan performa terbaik akan terbentuk secara organik tanpa memerlukan paksaan struktural (As' ad & Fridiyanto, 2021; Sulistiani et al., 2023).

Dalam tataran manajemen modern, prinsip keadilan interpersonal dan perlakuan setara terhadap seluruh staf menempati posisi yang sangat krusial, yang sesungguhnya selaras dengan perintah profetik dalam teks suci Al-Qur'an. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Hujurat (49:9) secara eksplisit memerintahkan umat manusia untuk senantiasa bertindak adil dan menegakkan keadilan dengan seadil-adilnya karena Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil. Ayat ini memberikan legitimasi teologis bahwa dalam mengelola organisasi, setiap regulasi dan kebijakan pemimpin wajib ditempatkan secara

proporsional berdasarkan kontribusi nyata, kompetensi, dan objektivitas kinerja, tanpa ada unsur diskriminasi. Penegakan keadilan organisasi berbasis wahyu ini menjamin hak-hirearki para pendidik terpenuhi secara layak, sehingga meminimalkan potensi kecemburuan sosial yang dapat merusak ritme kerja institusi pendidikan.

Prinsip keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut senantiasa berinteraksi dengan dimensi moralitas individu yang digerakkan oleh keluhuran akhlak (Fauzi et al., 2024; Muchtar et al., 2023; Muvid, 2020; Royyan, 2022). Pentingnya penanaman akhlak mulia sebagai fondasi profesionalisme staf didasarkan pada hadis luhur Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, yang menegaskan bahwa sebaik-baik manusia adalah individu yang paling baik akhlaknya. Dalam konteks dunia kerja di lembaga pendidikan keagamaan, hadis ini mengisyaratkan bahwa kompetensi pedagogik dan profesional seorang Muslim harus berbanding lurus dengan kematangan moralitasnya (akhlakul karimah). Integritas, kejujuran, kesantunan bertutur kata, dan dedikasi tinggi merupakan indikator empiris dari keluhuran akhlak yang menjadi representasi tertinggi dari profesionalisme seorang aparatur pendidikan. Sinergi antara keadilan sistemik dan keluhuran akhlak individu inilah yang menjadi motor penggerak utama dalam mendongkrak capaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Namun demikian, realitas empiris di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan

(gap) yang cukup signifikan antara konsep ideal teologis tersebut dengan dinamika operasional pada sekolah Islam swasta unggulan. Tantangan nyata yang kerap dihadapi oleh pihak manajemen adalah terjadinya fluktuasi motivasi kerja karyawan, adanya disparitas persepsi antar-generasi staf dalam menerjemahkan visi lembaga, serta ketidakkonsistenan internalisasi nilai-nilai Islami ke dalam rutinitas kerja harian. Beberapa staf masih memandang budaya kerja Islami sebatas kepatuhan formal terhadap instruksi pimpinan, bukannya sebuah kesadaran batiniah yang diimplementasikan dalam pemecahan masalah teknis sehari-hari. Hambatan-hambatan psikologis dan manajerial ini apabila dibiarkan tanpa penanganan yang sistematis berpotensi mendegradasi kualitas layanan pendidikan dan menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap mutu institusi.

Guna mengatasi hambatan terkait disparitas persepsi dan fluktuasi motivasi tersebut, peran komunikasi organisasi dua arah yang efektif dan terbuka menjadi instrumen penyelesaian yang sangat vital. Manajemen lembaga pendidikan harus mampu memfasilitasi saluran aspirasi yang sehat demi meminimalkan distorsi informasi dan kesalahpahaman antarlini. Pendekatan komunikasi ini mendapatkan legitimasi preventif-teologis melalui prinsip tabayyun sebagaimana digariskan dalam QS. Al-Hujurat (49:6), yang mewajibkan setiap Muslim untuk melakukan verifikasi dan klarifikasi secara mendalam atas setiap informasi yang diterima agar tidak menimbulkan

keputusan yang merugikan pihak lain akibat kecerobohan. Implementasi iklim komunikasi berbasis tabayyun di lingkungan sekolah dasar Islam akan melahirkan rasa saling percaya (mutual trust), mereduksi konflik destruktif, serta menyamakan frekuensi kerja seluruh karyawan demi tercapainya tujuan strategis bersama.

Selain komunikasi yang transparan, aspek evaluasi manajerial yang akurat terhadap kontribusi capaian kerja staf juga memegang peranan yang tidak kalah penting dalam menegakkan akuntabilitas publik. Evaluasi kinerja berkala secara objektif merupakan manifestasi nyata dari tanggung jawab kepemimpinan, sebagaimana ditegaskan dalam hadis riwayat Bukhari dan Muslim bahwa setiap individu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya. Pimpinan lembaga pendidikan keagamaan mengemban amanah teologis dan administratif untuk memastikan seluruh staf bergerak sesuai dengan sasaran mutu yang ditetapkan. Proses penilaian yang jujur, berbasis data empiris, dan tidak tebang pilih merupakan cerminan dari pertanggungjawaban kepemimpinan yang adil, yang pada akhirnya akan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan efisiensi dan inovasi dalam proses pembelajaran.

Secara teoritis-konseptual, kompleksitas pengelolaan keadilan dalam organisasi pendidikan ini sejalan dengan premis utama Organizational Justice Theory yang dikembangkan oleh Greenberg (1987). Teori ini membedah keadilan

ke dalam tiga dimensi utama, yaitu keadilan distributif yang berkaitan dengan kewajaran alokasi hasil dan kompensasi, keadilan prosedural yang berfokus pada transparansi proses pengambilan keputusan, serta keadilan interaksional yang menilai kualitas hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan. Eksplorasi terhadap ketiga dimensi keadilan organisasi ini sangat relevan untuk diaplikasikan dalam lingkungan institusi pendidikan dasar berbasis Islam guna mengukur sejauh mana kebijakan manajerial dipersepsikan adil oleh para guru. Ketika rasa keadilan organisasi ini terpenuhi, maka tingkat loyalitas, retensi sumber daya manusia, dan keterikatan kerja (employee engagement) karyawan akan meningkat secara signifikan.

Untuk menjembatani nilai-nilai teologis keagamaan dengan capaian empiris organisasi yang terukur, pendekatan Values-Based Management (VBM) yang dipopulerkan oleh Crane dan Matten (2016) memberikan kerangka kerja operasional yang sangat aplikatif. Pendekatan ini menekankan bahwa keberhasilan jangka panjang suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana nilai-nilai inti (core values) diartikulasikan, disosialisasikan, dan diintegrasikan ke dalam seluruh sistem manajemen, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga sistem penghargaan. Melalui lensa Values-Based Management, nilai-nilai luhur Al-Qur'an dan Hadis tidak lagi sekadar menjadi dogma teologis yang abstrak, melainkan ditransformasikan menjadi indikator perilaku kerja konkret dan standar operasional prosedur (SOP) yang memandu

tindakan harian karyawan. Integrasi ini memastikan bahwa pencapaian target kinerja sekolah selaras dengan koridor etika dan moralitas keagamaan yang dianut institusi.

Meskipun kajian mengenai kinerja karyawan telah banyak dilakukan, penelitian yang secara spesifik mengintegrasikan teori keadilan organisasi Barat dengan nilai-nilai profetik Islam dalam satu model linear di tingkat institusi pendidikan dasar berbasis Islam masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung memisahkan antara variabel lingkungan kerja fisik dan variabel spiritualitas, atau hanya berfokus pada sektor industri komersial. Di sinilah letak kebaruan (*novelty*) penelitian ini, yang berupaya mengisi kekosongan literatur tersebut dengan menguji secara empiris kontribusi simultan lingkungan kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga swasta keagamaan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh parsial serta simultan dari kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja staf. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, serta menjadi panduan praktis bagi para pengambil kebijakan dalam mengoptimalkan produktivitas kerja melalui harmonisasi regulasi formal dan nilai spiritual.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain

penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Creswell dan Creswell (2018), metode eksplanatori bertujuan untuk menguji hubungan kausalitas dan mengonfirmasi hipotesis statistik mengenai pengaruh antarvariabel laten yang diteliti. Melalui desain ini, peneliti menguji secara empiris bagaimana variasi dalam variabel eksogen—yaitu lingkungan kerja Islami dan budaya organisasi—mampu memprediksi perubahan pada variabel endogen, yaitu kinerja karyawan. Pengujian hubungan ini dilakukan secara deduktif menggunakan analisis inferensial untuk menghasilkan generalisasi yang objektif (Sugiyono, 2017).

Populasi, Sampel, dan Penentuan Situs Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di sebuah Sekolah Dasar Islam Swasta (SDIS) unggulan yang berlokasi di Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Pemilihan situs dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* (penentuan sampel bertujuan) atas dasar pertimbangan objektif bahwa lembaga tersebut merupakan salah satu pionir sekolah dasar Islam swasta yang memiliki manajemen berbasis nilai keagamaan yang terstruktur, akreditasi prima, serta memiliki heterogenitas latar belakang tenaga pendidik dan kependidikan yang representatif.

Populasi target dalam penelitian ini mencakup seluruh elemen karyawan aktif yang bertugas di lingkungan institusi tersebut, dengan jumlah total sebanyak 295 individu. Mengacu pada pendekatan *sampling* dari Arikunto (2019), apabila ukuran populasi berada pada skala besar,

peneliti dapat mengambil proporsi antara 10% hingga 25%. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan batas proporsi maksimum sebesar 25% demi meminimalkan sampling error. Melalui perhitungan matematis ($25\% \times 295 = 73,75$), maka ukuran sampel final dibulatkan menjadi 74 orang responden. Teknik penarikan elemen sampel dari populasi menggunakan proportional random sampling guna menjamin setiap subunit atau divisi kerja terwakili secara proporsional sesuai dengan bobot jumlah aslinya (Hair et al., 2019).

Teknik Pengumpulan Data dan Operasionalisasi Variabel

Pengumpulan data primer dilakukan secara sensus-survei menggunakan instrumen kuesioner tertutup yang disebarikan kepada responden secara langsung dan digital. Kuesioner dirancang menggunakan Skala Likert 5 tingkat, mulai dari poin 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga poin 5 (Sangat Setuju). Setiap butir instrumen diturunkan secara langsung dari sintesis teoretis manajemen Barat dan prinsip teologis profetik.

Guna menjamin ketepatan pengukuran, matriks operasionalisasi variabel dirancang dengan mempertemukan indikator teologis (seperti prinsip keadilan QS. Al-Hujurat 49:9 dan prinsip tabayyun QS. Al-Hujurat 49:6) dengan instrumen empiris modern seperti Organizational Justice dan Values-Based Management.

Instrumen Pengujian Data

Sebelum model regresi dianalisis, instrumen penelitian diuji

terlebih dahulu melalui dua tahap pengujian reliabilitas dan validitas instrumen (Ghozali, 2018):

1. Uji Validitas: Menggunakan korelasi Bivariate Pearson Product Moment. Butir kuesioner dinyatakan valid secara empiris jika nilai korelasi skor butir dengan skor total menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,361$ untuk sampel $N = 74$ pada taraf signifikan 5%)
2. Uji Reliabilitas: Menggunakan metode Cronbach's Alpha. Seluruh variabel dalam instrumen dinilai andal (reliable) jika memiliki koefisien alpha $> 0,60$, yang berarti memiliki konsistensi internal yang kokoh untuk pengujian berulang.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dijalankan melalui beberapa tahapan berbasis perangkat lunak IBM SPSS:

1. Analisis Statistik Deskriptif: Menyajikan data demografi responden (jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan) dalam bentuk persentase dan frekuensi.
2. Uji Asumsi Klasik: Meliputi (a) Uji Normalitas residual untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal; (b) Uji Multikolinearitas untuk memastikan tidak adanya korelasi sempurna antarvariabel independen melalui indikator nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 ; serta (c) Uji Heteroskedastisitas dengan melihat pola penyebaran titik pada grafik scatterplot.
3. Analisis Regresi Linear Berganda: Digunakan untuk

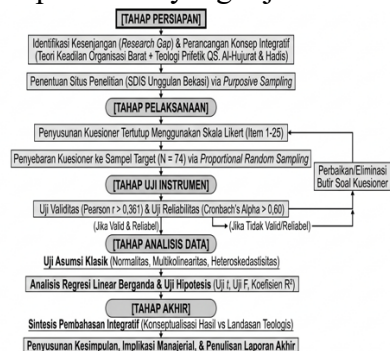
menguji arah dan besarnya pengaruh variabel independen secara simultan menggunakan formula statistik:

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

Pengujian Hipotesis: Terdiri atas Uji t (Parsial) untuk menguji pengaruh signifikan mandiri X_1 terhadap Y serta X_2 terhadap Y , dan Uji F (Simultan) untuk menguji pengaruh bersama-sama. Besaran kontribusi variabel dinilai melalui koefisien determinasi (R^2)

Alur Tahapan Penelitian

Untuk mempermudah pemahaman mengenai operasionalisasi riset ini dari tahap awal hingga penarikan kesimpulan ilmiah, berikut adalah visualisasi alur tahapan penelitian yang dijalankan:



III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum dan Karakteristik Responden

Profil Singkat Lokus Penelitian

Penelitian ini mengambil lokus pada sebuah Sekolah Dasar Islam Swasta (SDIS) unggulan yang berlokasi di Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Lembaga pendidikan tersebut dikenal sebagai institusi pendidikan dasar berbasis Islam yang mengintegrasikan kurikulum nasional dengan internalisasi nilai-nilai profetik secara komprehensif.

Sebagai sekolah swasta unggulan, lembaga ini didukung oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan profesional yang berkomitmen menciptakan atmosfer kerja yang amanah, akuntabel, dan berorientasi pada kemaslahatan (masalah).

Karakteristik Demografi Responden

Untuk memberikan gambaran empiris yang komprehensif mengenai subjek penelitian, data demografi dari 74 responden yang terdiri atas guru dan staf kependidikan disajikan pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1 Profil Demografi Tenaga Pendidik dan Kependidikan (N = 74)

Karakteristik Demografi	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	35,10%
	Perempuan	48	64,90%
Usia	20–30 Tahun	31	41,90%
	31–40 Tahun	21	28,40%
	≥ 41 Tahun	22	29,70%
Tingkat Pendidikan	SLTA/Sederajat	19	25,70%
	Diploma Tiga (D3)	12	16,20%

Interpretasi Demografi

Berdasarkan data pada Tabel 3.1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 64,9% dan berada pada rentang usia produktif awal, yaitu 20–30 tahun sebesar 41,9%. Dari aspek pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan Strata Satu (S1) dengan persentase sebesar 55,4%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di SDIS unggulan tersebut telah memenuhi standar kompetensi akademik dan pedagogik yang ditetapkan.

Temuan penting lainnya terlihat pada variabel masa kerja, di mana

sebanyak 60,8% responden memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Hal ini mengindikasikan tingkat retensi sumber daya manusia yang cukup tinggi. Secara teoretis, masa kerja yang relatif lama menunjukkan bahwa para karyawan telah memiliki pemahaman, internalisasi, dan adaptasi yang baik terhadap budaya organisasi serta lingkungan kerja Islami yang diterapkan di sekolah.

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap tiga variabel utama penelitian, yaitu Lingkungan Kerja Islami (X_1), Budaya Organisasi Islami (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.2 Rangkuman Statistik Deskriptif Variabel ($N = 74$)

Variabel Penelitian	Skor Min	Skor Maks	Mean	Standar Deviasi	Kategori
Lingkungan Kerja Islami (X_1)	22	40	33,45	3,82	Tinggi
Budaya Organisasi Islami (X_2)	29	50	42,18	4,12	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	20	35	29,81	2,98	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut, variabel Lingkungan Kerja Islami (X_1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 33,45 dan termasuk dalam kategori tinggi. Indikator yang memperoleh skor tertinggi berasal dari aspek kebersihan fasilitas ibadah serta suasana kerja yang amanah dan kondusif.

Variabel Budaya Organisasi Islami (X_2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 42,18 dan termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai religius telah

terinternalisasi secara kuat dalam aktivitas organisasi sehari-hari, baik dalam komunikasi, kedisiplinan, maupun etika kerja.

Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 29,81 dan berada pada kategori tinggi. Indikator dominan terlihat pada pemahaman tugas pokok dan fungsi (tupoksi), ketepatan kerja, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan metode Corrected Item-Total Correlation (Pearson Correlation). Nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = $N - 2 = 72$, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361.

1. Variabel Lingkungan Kerja Islami (X_1) memiliki rentang nilai r hitung antara 0,673–0,878.
2. Variabel Budaya Organisasi Islami (X_2) memiliki rentang nilai r hitung antara 0,753–0,908.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki rentang nilai r hitung antara 0,704–0,855.

Karena seluruh nilai r hitung $> r$ tabel (0,361), maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Kritis	Keterangan
---------------------	------------------	--------------	------------

Lingkungan Kerja Islami (X_1)	0,845	> 0,60	Reliabel
Budaya Organisasi Islami (X_2)	0,892	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,812	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE).

Uji Normalitas

Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,214. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,214 > 0,05$), maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil ini juga diperkuat oleh grafik Normal P-Plot yang menunjukkan titik-titik data mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan nilai Tolerance pada variabel X_1 dan X_2 sebesar 0,684 ($> 0,10$), sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,462 (< 10). Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik Scatterplot dan Uji Glejser. Hasil

pengujian menunjukkan nilai signifikansi variabel X_1 sebesar 0,342 dan variabel X_2 sebesar 0,411 ($> 0,05$). Selain itu, pola penyebaran titik pada scatterplot tampak acak dan tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,215 + 0,382X_1 + 0,451X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 4,215 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Islami (X_1) dan Budaya Organisasi Islami (X_2) dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,215.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Islami (X_1) sebesar 0,382 menunjukkan hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_1 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,382 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi Islami (X_2) sebesar 0,451 menunjukkan hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_2 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,451

satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Nilai t tabel pada $df = 71$ dan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,993.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Islami (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,412 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,412 > 1,993$) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_1 diterima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Budaya Organisasi Islami (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,115 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,115 > 1,993$) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_2 diterima. Dengan demikian, Budaya Organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 49,812 dengan

nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($49,812 > 3,13$) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_3 diterima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja Islami dan Budaya Organisasi Islami secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di SDIS unggulan Kota Bekasi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,584 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Islami dan Budaya Organisasi Islami mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 58,4%. Adapun sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kompetensi kerja, kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kenyamanan fisik dan nonfisik lingkungan kerja mampu meningkatkan efektivitas kerja guru dan staf kependidikan.

Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, aman, serta didukung fasilitas ibadah yang memadai mampu menciptakan ketenangan psikologis bagi karyawan. Kondisi tersebut membantu meningkatkan fokus kerja dan mengurangi tingkat stres dalam menjalankan tugas.

Secara teoretis, hasil penelitian ini mendukung Organizational Justice Theory dari Greenberg (1987),

khususnya pada dimensi keadilan distributif dan interaksional. Lingkungan kerja yang baik dipersepsikan sebagai bentuk perhatian dan keadilan organisasi terhadap karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Sedarmayanti (2016) dan Nitisemito (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai-nilai religius yang diterapkan dalam organisasi tidak hanya menjadi identitas formal lembaga, tetapi juga menjadi pedoman perilaku kerja sehari-hari.

Internalisasi nilai Islami seperti disiplin, amanah, kejujuran, dan tanggung jawab membentuk komitmen kerja yang tinggi di kalangan guru dan staf. Para tenaga pendidik memandang pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan amanah yang harus dipertanggungjawabkan secara moral maupun spiritual.

Selain itu, penerapan prinsip komunikasi berbasis tabayyun turut menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meminimalkan konflik internal organisasi. Temuan ini mendukung teori Values-Based Management dari Crane dan Matten (2016), yang menyatakan bahwa nilai organisasi yang terinternalisasi secara kuat mampu meningkatkan kualitas perilaku kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Sutrisno (2019) serta Robbins dan

Judge (2017) mengenai pentingnya budaya organisasi dalam membentuk etos kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja Islami dan Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Islami dan Budaya Organisasi Islami secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 58,4%.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kenyamanan fasilitas fisik, tetapi juga oleh kekuatan nilai budaya organisasi yang diterapkan. Lingkungan kerja menyediakan dukungan fisik dan psikologis, sedangkan budaya organisasi memberikan dorongan spiritual dan moral dalam bekerja.

Sinergi kedua faktor tersebut mampu menciptakan keterikatan kerja (employee engagement), meningkatkan tanggung jawab kerja (mas'uliyah), serta memperkuat kerja sama antarkaryawan. Hasil penelitian ini mendukung teori Dessler (2017) dan Armstrong (2016) yang menyatakan bahwa integrasi lingkungan kerja yang kondusif dengan budaya organisasi yang kuat merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa akomodasi iklim lingkungan kerja Islami yang kondusif serta penguatan budaya organisasi berbasis nilai profetik memiliki kontribusi linier yang signifikan dalam

melejitkan capaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga swasta keagamaan. Secara parsial, penataan lingkungan kerja yang mengutamakan nilai kemaslahatan, higienitas spiritual-fisik, dan keamanan psikologis terbukti efektif mereduksi distorsi kerja serta meningkatkan fokus profesionalisme staf. Sementara itu, internalisasi budaya organisasi Islami yang mengintegrasikan komitmen akhlakul karimah dan pola komunikasi dua arah berbasis klarifikasi (tabayyun) mampu menumbuhkan rasa keadilan organisasi yang memicu keterikatan kerja (employee engagement). Secara simultan, integrasi harmonis antara infrastruktur lingkungan tempat kerja dan kekuatan tata nilai spiritual internal menjadi determinan mutlak dalam mewujudkan akuntabilitas kepemimpinan (mas'uliyah) serta mendorong efisiensi produktivitas institusional secara berkelanjutan.

Meskipun memberikan kontribusi teoretis pada khazanah manajemen pendidikan Islam, penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan subjek yang hanya berfokus pada jenjang sekolah dasar di satu situs wilayah perkotaan, serta penggunaan pendekatan kuantitatif linier yang belum mampu mengeksplorasi dinamika psikologis responden secara mendalam. Menjawab keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas lokus amatan pada lintas jenjang pendidikan (menengah dan tinggi) serta memperluas segmentasi geografis guna meningkatkan validitas generalisasi model. Selain itu, agenda riset mendatang perlu

mengadopsi pendekatan metode campuran (mixed-methods) serta mengintegrasikan variabel moderasi atau mediasi yang relevan, seperti kepemimpinan transformasional profetik, kompensasi berbasis kinerja syariah, maupun motivasi intrinsik ukhrawi, demi membedah fenomena perilaku organisasi keagamaan secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- As' ad, A. ad, & Fridiyanto, F. (2021). *MANAJEMEN STRATEGIK: Visionary Leadership, Dinamika Organisasi, Dan Keunggulan Kompetitif (Dilengkapi Hasil Penelitian Di Perguruan Tinggi Islam)*. Letersai Nusantara.
- Edy, S., & Sumarta, S. P. I. (2024). *Manajemen sumber daya insani: Dalam membangun budaya kerja Islami profesional dan berintegritas*. Penerbit Adab.
- Fatimah, F., Yusuf, F. A., Hayadi, H., Suparmoko, M., Sari, G. I., & Muafidah, M. (2024). Peran kesehatan guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja pada guru Sekolah Dasar di Cilegon. *Borobudur Educational Review*, 4(2), 97–113.
- Fauzi, F., Salamun, S., Sandora, P., Oktarina, L., & Dwirman, D. (2024). *Manajemen SDM (Berbasis Nilai-Nilai Islam dalam Pendidikan)*. CV Eureka Media Aksara.
- Halim, H., Luneto, B., Yahiji, K., Hula, I. R. N., & Pateda, L. (2024). *Manajemen Pengelolaan dan Program Pondok Pesantren: Strategi Efektif dalam Mengelola Lembaga Pendidikan Berbasis*

- Keagamaan*. CV Eureka Media Aksara.
- Kafid, N. (2023). *Moderasi beragama reproduksi kultur keberagamaan moderat di kalangan generasi muda Muslim*. Elex Media Komputindo.
- Muchtar, M. I., Mujahidah, M., Arifin, F. R., Abdullah, M., Yasin, M., Kemala, R., Ferdinan, F., & Amirah, A. (2023). *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: Teori dan Panduan Komprehensif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Muvid, M. B. (2020). *Pendidikan Spiritual Dan Moral Thomas Aquinas Sang Teolog Barat: Aktualisasi Dan Sinergitas Pemikiran Thomas Aquinas Dengan Disiplin Keilmuan Islam*. Goresan Pena.
- Ramdani, E. S., Nurshobahi, H., & Bariyah, K. (2025). *Kebijakan Inovasi dalam Pengelolaan Pendidikan Agama Islam*. PT Arr Rad Pratama.
- Royyan, A. P. (2022). *Metode Pendidikan Akhlak Anak Dalam Perspektif Abdullah Nashih Ulwan Dan Relevansinya Di Era Society 5.0*.
- Sabri, A. (2020). *Pendidikan Islam menyongsong era industri 4.0*. Deepublish.
- Seruni, S., Hikmah, N., & Hidayat, N. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kreativitas Guru: Strategi Manajemen Sekolah untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(12), 13322–13328.
- Sulistiani, D., Puspitasari, F. F., & Hasanah, S. M. (2023). *Auditor internal dan good university governance dalam bingkai teori agensi Islam*. UIN Maliki Press.
- Taabudilah, M. H. (2024). *Pengantar pendidikan agama Islam*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wiryadinata, H. (2023). *Manajemen spiritual: Nilai religi sebagai model loyalitas sumber daya manusia*. STTII Jakarta Press.