

**Pengaruh Etika Kerja Islam, Hubungan Antar Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Islam Metro**

**Kuncoro Budi Riyanto<sup>1</sup>, Muhammad Demsi Dupri<sup>2</sup>, Djihan Safitri<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: [djihanayusafitri08@gmail.com](mailto:djihanayusafitri08@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja islam, hubungan antar karyawan , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi variabel mediasi di rumah sakit islam Metro. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. pengumpulan data dari nasabah dilakukan secara langsung di lapangan dengan cara membagikan kuisisioner. Analisis data yang digunakan adalah Analisis jalur (path analysis) merupakan perluasan dari analisi regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kusalitas antara variable (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islam, hubungan antar karyawan , dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di rumah sakit islam Metro. Selanjutnya, etika kerja islam, hubungan antar karyawan , dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam Metro.

**Kata kunci:** Etika Kerja Islam, Hubungan Antar Karyawan , Lingkungan Kerja, Kinerja

**Abstract**

*This study aims to determine the quality control data on the risk of product damage at PT Surya Tsabat Mandiri in reducing the risk of product damage. The type of research used is qualitative using statistical tools contained in Statistical Data Quality Control (SQC) and Statistical Process Control (SPC). The results showed that the bread production process of PT Surya Tsabat Mandiri in January 2020 every day there were data that were not statistically controlled and needed to be revised 1 time. This can be seen from the out of control points that occurred on the 2nd, 5th, 7th, 9th, and 25th days. Then corrective action is taken by looking for the causes of defects so that the points that are out of control are within the control limits of UCL and LCL (in of control) so that the production process can be said to be statistically controlled.*

**Keywords:** *Quality Control, Product Damage*

**I. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama yaitu melakukan layanan padamasyarakat. Selain itu, hal lain yang merupakan tujuan perusahaan yaitu memupuk keuntungan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan tersebut harus memiliki serta mengelola faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan tersebut. Salah satu sumber utama yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah sehingga karyawan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama bagi setiap organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan dengan serius keberadaan sumber daya Manusia tersebut. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara *totality* antara lain; Hubungan antar Karyawan, kondisi lingkungan kerja, etika kerja islam dan sebagainya. Hubungan antar Karyawan adalah suatu keadaan yang menggambarkan hubungan antara karyawan baik secara perseorangan, antara individu dengan kelompok, serta antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lain. Hubungan antar manusia adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama Hasibuan (2013:137) Hubungan antar Karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya (Saputro, 2017).

Organisasi harus sedapat mungkin menciptakan *human retion* dengan baik. Hindari pertikaian dan perselisihan antara karyawan, setiap permasalahan harus diselesaikan dengan secepatnya. Hal terpenting lainnya dalam menciptakan kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan-keadaan yang terjadi dan yang ada disekitar tempat kerja seperti sarana dan prasaran pekerjaan. Termasuk dalam sarana dan prasarana pekerjaan yaitu ruangan, meja-kursi, kebisingan, kebersihan lingkungan, dan berbagai penataan lainnya. Hal-hal semacam ini akan dapat menciptakan kinerja .

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka (Joroff, 2012). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Chandrasekar,2011). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi Lingkungan Kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh pada kinerja karyawan karena karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Karyawan pun lebih menyukai lingkungan yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu, kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah dan adanya fasilitas yang bersifat atau relatif modern dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

Adapun salah satu kendala internal yang dihadapi oleh Rumah sakit adalah SDM yang memiliki keahlian masih sedikit. Untuk itu, dirasa sangatlah penting pengelolaan SDM guna menjalankan roda kegiatan operasional Rumah sakit, karenanya penyediaan SDM sebagai motor penggerak dan haruslah disiapkan sedini mungkin, mengingat prestasi suatu lembaga itu ada di tangan Sumber Daya Manusia. Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Demikian pula sebaliknya, tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja. Kinerja

merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan (Febriyanto, 2021). Kinerja kerja identik dengan kualitas karyawan. Menurut penelitian Yasa Bagu Saputro (2014:15) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pada penelitian Erick (2013:1) menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian riski ade satriyani (2015:93) menunjukkan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: pengaruh etika kerja islam, hubungan antar karyawan , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi variabel mediasi di rumah sakit islam Metro.

## **II. METODE PENELITIAN**

Jenis Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data lapangan (*field research*). Oleh karena itu, dalam penelitian ini pengumpulan data dari nasabah dilakukan secara langsung di lapangan dengan cara membagikan kuisioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Martono, 2011: 20).

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis jalur dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai pengaruh sebesar 18 % hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa Etika Kerja Islam merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang (Notoadmodjo, 2009: 16). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musadieg dan Ruhana (2013), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mahmudhitya, dkk (2013), bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja dan kinerja.

Menurut teori Zuhul (2010:420) menyatakan bahwa agama Islam memandang etika kerja sebagai usaha atau kerja yang diletakkan pada kerangka ketakwaan kepada Allah SWT. Etika kerja Islami bertumpu pada akhlakul karimah, dimulai dari sikap dan tingkah laku terpuji. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kesadaran diri dalam bersikap dan tingkah laku seperti rasa tanggung jawab dan rasa simpati sehingga etika kerja Islam dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Hubungan antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis jalur dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa Hubungan antar Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai pengaruh sebesar 37 %. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Hubungan antar Karyawan karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Pentingnya Hubungan antar Karyawan karena Hubungan antar Karyawan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2017:141). Notoadmodjo (2009:125)

mengemukakan bahwa Hubungan antar Karyawan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hubungan antar Karyawan mempengaruhi kinerja walaupun bukan satu –satunya yang membentuk kinerja (Wibowo, 2015: 389). Hasil penelitian Hubungan antar Karyawan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon. Hasil ini memberi arti bahwa Hubungan antar Karyawan kerja harus diperhatikan agar memberi dampak positif pada kinerja pegawai. (Watung, Kawet, Saerang, 2016: 836).

Hasil ini menunjukkan bahwa human relation (hubungan antar manusia) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja . Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai rasa kebutuhan akan kerjasama dengan karyawan lain. Human relation dalam hal ini kebutuhan akan kerjasama merupakan salah satu esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa kebutuhan akan kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik diantara sesama tanpa disertai dengan perbedaan-perbedaan diantara mereka. Hal tersebut akan dapat menciptakan suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja, dimana pandangan hidup ini yang sebenarnya merupakan pembentuk kinerja . Dengan adanya kebutuhan akan kerjasama diantara karyawan maka akan tercipta suatu pandangan hidup yang khas diantara mereka, dengan adanya pandangan hidup yang khas ini akan dapat memunculkan ataupun meningkatkan kinerja bagi karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis jalur dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai pengaruh sebesar 24,9 %. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan juga memainkan peran dalam pencapaian tujuan organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Unsur–unsur lingkungan kerja dalam Arianto (2013:195) adalah tutur kata di antara karyawan, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan diantara karyawan. Sedangkan keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut Arianto (2013:196) adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat dimana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja . Hal ini dikarenakan karyawan mampu di dalam menerapkan suatu kondisi fisik dan non fisik lingkungan yang nyaman untuk bekerja, dimana mereka menerima untuk bekerja dengan kondisi yang telah disediakan oleh perusahaan salah satunya adalah kondisi pewarnaan dalam ruangan kerja. Dengan ini dapat terlihat bahwa di dalam perusahaan tersebut para karyawan memunculkan totalitas kepribadian untuk mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (high performance) atau tidak dapat memunculkan kinerja di dalam

pribadi masing-masing karyawan (Tasmara, 2010). Dengan mereka menerima kondisi lingkungan yang sudah disediakan perusahaan khususnya pewarnaan dalam ruang kerja, fasilitas kerja yang kurang memadai serta pemberian kompensasi kepada karyawan dan keamanan ditempat kerja yang dirasa cukup, maka mereka bisa mengekspresikan dan memberikan suatu hasil kerja yang optimal, hal ini yang menyebabkan kinerja dapat terwujud

#### **4. Pengaruh Kinerja Terhadap Komitmen organisasi Karyawan**

Berdasarkan analisis jalur dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa kinerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai pengaruh sebesar 55,7%. Hal ini menunjukkan semakin baik kinerjanya semakin baik pula komitmen organisasi karyawan. Hasil yang diperoleh sesuai dengan pendapat Rajaheng (1999:87) yang menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan pencapaian tujuan organisasi dengan tujuan individu karyawan. Mereka merasa ikut serta dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga pegawai benar-benar terHubungan antar Karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi dan mendapatkan kepuasan lebih besar. komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah kepala sekolah adalah terkait dengan pendelegasian wewenang (empowerment). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut: Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Islam Metro. Hubungan antar Karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Islam Metro. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Islam Metro. Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Metro. Hubungan antar Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Metro. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Metro.

**B. Saran**

Saran yang diberikan dalam penelitian adalah sebagai berikut: Etika kerja Islam agar selalu patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku Sehingga implikasinya kinerja karyawan akan semakin meningkat. Etika kerja Islam agar dapat menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hubungan antar Karyawan agar dapat terjalin baik dengan memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain. Lingkungan kerja sebaiknya dengan cara memberikan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja sebaiknya memberikan jaminan kerja dan kompensasi atas pencapaian hasil kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja

**DAFTAR PUSTAKA**

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahyari, Agus. 2010. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem produksi* Edisi 4. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Basrowi dan Kustoro, Budi. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Cristin. Sinadia. 2014. Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tuminting Kota Manado.
- Effendi, Sofian. 2012. *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Handoko, T Hani 2010. *Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kaswan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan. 2011, *Etika Kerja Islam dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Mathis, Robert L, Jhon H. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Prawirosentono Dalam Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta Kencana.
- Rivai, Veitzal. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

## **Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 3. No. 4 (2023)

- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (edisi kesepuluh); Jakarta Erlangga.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen dan Komponen Terikat Lainnya*. PT. Rafika Aditama. Bandung.
- Slamet. 2011. *Kiat Meningkatkan Kinerja Edisi Pertama*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, (Alfabeth: Bandung)*
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.