

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG BANDA ACEH PASCA
PEMBERLAKUAN QANUN NOMOR 11 TAHUN 2018**



Disusun oleh:

**WAFIQ MUNTASHIR SUHAIRY
NIM. 180603115**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M / 1445 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wafiq Muntashir Suhairy
NIM : 180603115
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.***
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 11 Desember 2023

Yang Menyatakan



Wafiq Muntashir Suhairy

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Pasca Pemberlakuan Qanun Nomor 11 Tahun 2018

Disusun Oleh:

Wafiq Muntashir Suhairy

NIM: 180603115

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Azharsyah, SE., Ak., M.S.O.M.

NIP. 197811122005011003

Isnaliana, S.HI., MA

NIDN. 2029099003

Mengetahui,
Ketua Prodi,

Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag

NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUŅAQAŠYAH SKRIPSI

Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Pasca Pemberlakuan Qanun Nomor 11 Tahun 2018

Wafiq Muntashir Suhairy
NIM: 180603115

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Perbankan
Syariah

Pada Hari/Tanggal: Senin, 11 Desember 2023 M
27 Jumadil Awal 1445 H
Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,

Dr. Azharsyah, SE, Ak., M.S.O.M
NIP. 197811122005011003

Penguji I,

T Syifa F. Nanda, S.E., M.acc., Ak
NIDN. 2022118501

Sekretaris,

Isnaliana, S.HI., MA
NIDN. 2029099003

Penguji II,

Intan Quratul Aini, S.Ag., M.S.I
NIP. 197612172009122001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,

Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec
NIP. 198006252009011009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Wafiq Muntashir Suhairy
NIM : 180603115
Fakultas/Program Studi : Ekonomi Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : 180603115@student.ar-raniry.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi

Yang berjudul : **Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Pasca Pemberlakuan Qanun No 11 Tahun 2018.**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 11 Desember 2023

Mengetahui,

Penulis

Wafiq Muntashir S
NIM. 180603115

Pembimbing I

Dr. Azharyah, SE, Ak., M.S.O.M
NIP. 19781122005011003

Pembimbing II

Isnaliana, S.HI., MA
NIDN. 2029099003

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kepada Allah SWT., atas berkat dan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul *"Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Pasca Pemberlakuan Qanun Nomor 11 Tahun 2018"* Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW., yang dengan hadirnya penelitian ini semoga menjadi bagian menyampaikan sunahnya dalam khazanah ilmu pengetahuan. Penelitian skripsi ini dilakukan dengan penuh perjuangan sehingga didalamnya tidak mungkin tidak ada dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak baik dalam bentuk moral maupun material, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh elemen yang terlibat dan terkait baik secara akademis maupun non akademis.

Shalawat beriring salam tidak lupa kita sanjung sajikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad saw. Dimana beliau telah membawa kita dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh kemuliaan seperti yang sedang kita rasakan saat ini. Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kesulitan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak

penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, M.Ag selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Inayatilla, MA., Ek selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah. Serta Mukhlis, SH.I.,S.E, M.H., selaku staf akademik yang telah banyak membantu.
3. Hafizh Maulana, SP.,S.HI., ME selaku ketua Laboratorium, serta staf Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah memberikan arahan dalam menulis skripsi ini
4. Dr. Azharsyah, SE.,Ak., M.S.O.M selaku Pembimbing I dan Isnaliana, S.HI., MA selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini.
5. Teuku Syifa Fadrizha Nanda, S.E., M.acc., Ak selaku Penguji I dan Intan Qurratul aini, S.Ag., M.S.I selaku Penguji II yang telah membantu jalannya sidang dan memberikan pemikiran atas skripsi ini.
6. Teristimewa untuk Ir. Erwin Suhairy, S.T (Ayah Kandung), Nadiatul Ulya, S.T (Ibu), Mahmuddin, S.E

(Ayah) dan Mira Anugrawaty, S.E (Ibu Kandung) maupun Nayla Rahmadaini (Adik) dan Ayza Syimehatte (Adik), yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang, semangat dan dukungan doa yang tak henti-hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini, serta.

7. Terimakasih teman-teman jurusan Perbankan Syariah seangkatan beserta sahabat-sahabat yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi serta terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu. Semoga doa beserta segala bantuan yang diberikan menjadi amalan baik dan mendapat pahala yang setimpal.

Penulis menyadari tulisan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat, dan kepada Allah juga kita berserah diri. Amin.

Aamiin yaa Rabbal 'Alamin...

Banda Aceh, November 2023

Penulis

Wafiq Muntashir Suhairy

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌ِ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌ُ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كَيْفَ

kaifa : كيف

أَرْ-رَانِيْرِي

hauila : هَوْل

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
◌ِ اِي	<i>Fathah dan alif</i>	Ā

	atau ya	
ي	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
ي	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

Contoh:

qāla : قَالَ
ramā : رَمَى
qīla : قِيلَ
yaqūlu : يَقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

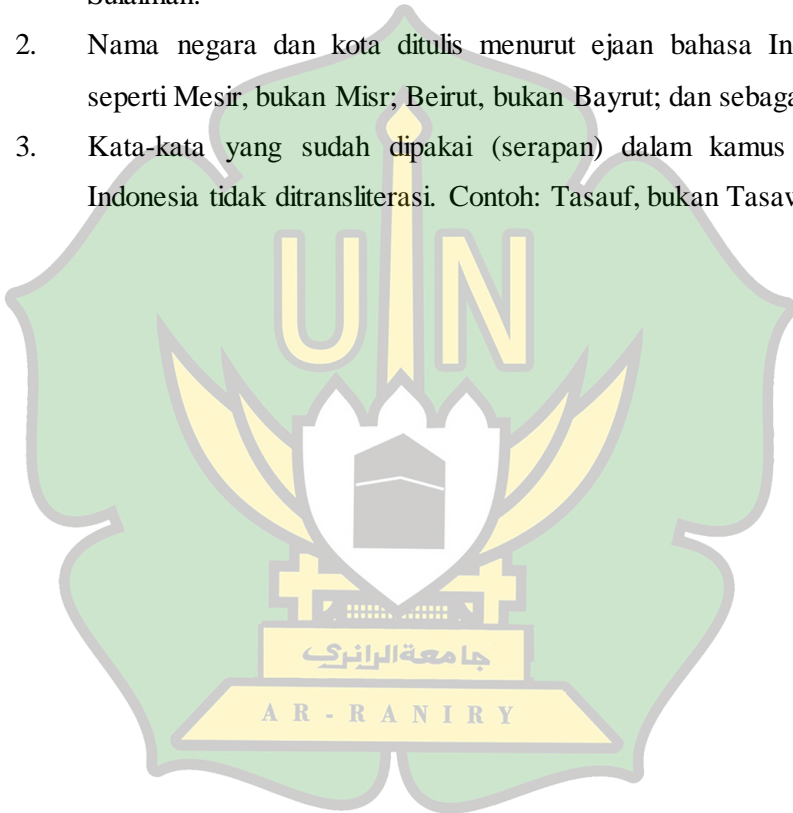
Contoh:

rauḍah al-atfāl/ rauḍatul atfāl : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
al-Madīnah al-Munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
al-Madīnatul Munawwarah
Ṭalḥah : طَلْحَةُ

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Wafiq Muntashir Suhairy
NIM : 180603115
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam /
Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Budaya Kerja Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Di Bpjs Ketenagakerjaan
Cabang Banda Aceh Pasca
Pemberlakuan Qanun Nomor 11
Tahun 2018
Pembimbing I : Dr. Azharsyah, SE.,Ak., M.S.O.M
Pembimbing II : Isnaliana, S.HI., MA

Pasca pemberlakuan Qanun Nomor 11 Tahun 2018 tentang Lembaga keuangan syariah (LKS) di BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh, budaya kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor cabang ini terdapat indikasi perbedaan antara sebelum dan sesudah penerapan qanun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjadikan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh Syariah Banda Aceh sebagai populasi yang berjumlah 29 orang, penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Hasil dari penelitian ini adalah budaya kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh, maka BPJS Ketenagakerjaan Syariah dapat memberikan serta meningkatkan budaya kerja dan lingkungan kerja kepada karyawannya agar dapat memberikan pelayanan yang baik.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, BPJS Ketenagakerjaan

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	i
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
2.1 Kinerja.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Kinerja Karyawan Menurut Islam.....	13
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Menjadi Pengukur Kinerja	14
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.2 Budaya Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Budaya Kerja.....	19
2.2.2 Karakteristik Budaya Kerja	20
2.2.3 Budaya Kerja Menurut Islam	24
2.2.4 Fungsi dan Manfaat Budaya Kerja	27
2.2.5 Komponen Dan Unsur-Unsur Budaya Kerja.....	28
2.2.6 Indikator Budaya Kerja	31
2.3 Lingkungan Kerja	34
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	34
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	35
2.3.3 Lingkungan Kerja Dalam Persepektif Islam.....	37
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	38

2.4	Qanun Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Lembaga Keuangan Syariah	40
2.5	Penelitian Terkait	44
2.6	Kerangka Berpikir.....	48
2.7	Pengembangan Hipotesis	50
2.7.1	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	51
2.7.2	Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	52
2.7.3	Pengaruh Antara Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.....	53
BAB III METODE PENELITIAN		54
3.1	Pendekatan Penelitian	54
3.2	Lokasi Penelitian.....	54
3.3	Populasi dan Sampel	55
3.4	Jenis Penelitian dan Sumber Data Penelitian	55
3.5	Teknik Pengumpulan Data	56
3.6	Operasionalisasi Variabel	57
3.7	Uji Instrumen	59
3.7.1	Uji Validitas	59
3.7.2	Uji Reliabilitas	60
3.8	Uji Asumsi Klasik	61
3.8.1	Uji Normalitas	61
3.8.2	Uji Multikolinieritas	61
3.8.3	Uji Heterokedastisitas	62
3.9	Uji Regresi Linear Berganda.....	63
3.10	Uji Hipotesis	64
3.10.1	Uji Parsial (Uji t)	64
3.10.1	Uji Simultan (Uji F)	65
3.10.1	Uji Determinasi (Uji R ²)	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		68
4.1	Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh.....	68

4.1.1	Sejarah Singkat BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh	68
4.1.2	Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan.....	71
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	72
4.2.1	Karakteristik Responden	72
4.2.2	Deskripsi Variabel.....	75
4.3	Hasil Uji Instrumen.....	78
4.3.1	Hasil Uji Validitas	78
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	80
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	81
4.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	81
4.4.2	Hasil Uji Multikolinieritas	82
4.4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	83
4.5	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	84
4.6	Hasil Uji Hipotesis	86
4.6.1	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	86
4.6.2	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	87
4.6.3	Hasil Uji Determinasi (Uji R ²).....	88
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian	89
4.7.1	Pengaruh Budaya Kerja (X ₁) Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh	89
4.7.2	Pengaruh Lingkungan Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh	92
4.7.3	Pengaruh Budaya Kerja (X ₁) dan Lingkungan Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh.....	94
BAB V PENUTUP		96
5.1	Kesimpulan	96
5.2	Saran.....	96
LAMPIRAN		102

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran	57
Tabel 3. 2 Operasional Variabel	57
Tabel 3. 3 Persamaan Linear	64
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	73
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	74
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Budaya Kerja	75
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	76
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 4. 7 Uji Validitas.....	79
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas	80
Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4. 10 Uji Regresi Linear Berganda	84
Tabel 4. 11 Uji Parsial	86
Tabel 4. 12 Uji Simultan.....	88
Tabel 4. 13 Uji Determinasi.....	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	50
Gambar 4. 1 Uji Normalitas.....	81
Gambar 4. 2 Uji Heterokedastisitas	83



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	102
Lampiran 2 Tabulasi Data	110
Lampiran 3 Hasil Uji Statistik	112



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok di dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak menyalahi hukum dan sesuai akan etika dan moral dengan tanggung jawab serta wewenang masing-masing, Disini alat ukur dalam proses mencapai tujuan menurutnya adalah efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya (Prawirosentono, 2008). Nugroho (2013) dalam penelitiannya menyebutkan Peningkatan kinerja pada karyawan menjadi salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi/kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja. Di antara faktor tersebut budaya kerja dan lingkungan kerja termasuk dari faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan bagi sebuah perusahaan.

Budaya Kerja merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah perusahaan. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang yang lebih baik (Tubagus, 2014:47-48). Terciptanya sebuah budaya kerja yang efektif dan efisien dalam instansi pemerintahan diharapkan mampu memberikan kontribusi maksimal guna mencapai tatanan bernegara yang baik karena sebagai aparatur negara setiap instansi pemerintahan memiliki tanggung jawab yang sama untuk mencapai hal tersebut (Jhoko, 2004:20). Hal ini seperti penelitian Iqram (2018) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

Budaya kerja mampu mempengaruhi kinerja sebuah organisasi hingga menjadi kebiasaan, proses pembentuknya tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi. bukan hanya mempunyai keilmuan dalam keterampilan saja, tapi juga mengharapkan karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas pekerjaan yang diberikan serta memegang teguh kode etik karyawan. Menurut Nurhadijah (2017) alat ukur dalam memproses tujuan budaya kerja yaitu disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerja sama. untuk menumbuhkan semangat serta loyalitas karyawan, penting bagi Setiap perusahaan untuk membangun budaya kerja yang kuat.

Harus ada budaya yang memberikan suasana positif kepada setiap karyawan sehingga mereka mampu berkonsentrasi terhadap pekerjaan masing-masing.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Lingkungan kerja, Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti dalam Rahmawati, 2014:3). Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri” (Alex, 2018:197). Hal ini seperti penelitian dari Rahmawanti (2014) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaannya.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka

waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien.

Salah satu perusahaan yang perlu dalam memperhatikan kinerja karyawan beserta budaya dan lingkungan kerja adalah BPJS Ketenagakerjaan. BPJS atau (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial sebagai lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai fungsi dan tanggung jawab seperti, melakukan dan menerima pendaftaran peserta, memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja, menerima bantuan iuran dari pemerintah, mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta, mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial, memberikan manfaat dan membiayai pelayanan kesehatan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial dan memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat. Adapun fungsi utama dari BPJS Ketenagakerjaan yaitu menyelenggarakan program Jaminan

Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Hari Tua (JHT).

Permasalahan Perusahaan ini terkait dengan adanya indikasi rendahnya kinerja pelayanan pegawai yang ditunjukkan oleh meningkatnya angka absensi, serta hasil kerja karyawan. Kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Panam Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya kurang memuaskan/tidak sesuai harapan karena adanya beberapa hal yang belum tercapai di antaranya kelengkapan tugas dalam organisasi (Maulina, 2020). Adapun pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar berkaitan dengan kinerja pegawai seperti halnya pegawai kurang tanggap mengenai penyampaian informasi pencairan klaim dana kepada nasabah dan pelayanan yang diberikan kepada nasabah kurang baik ini disebabkan karena adanya ketidaklengkapan tugas dalam organisasi, atau pun kemampuan pegawai dalam bekerja dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab dalam bekerja (Nurfiana, 2022).

Kemudian terjadi pula di BPJS Ketenagakerjaan cabang Semarang Terdapat indikasi bahwa kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Semarang Pemuda dalam melaksanakan tugas dan fungsinya belum optimal, dengan didukung fakta bahwa masih ada keengganan masyarakat untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, khususnya pekerja sektor informal (Zulfa dan Dwimawanti, 2018). Permasalahan yang masih umum terjadi saat ini khususnya di Aceh, banyak terdapat masyarakat yang tidak bisa

membedakan fungsi dari kantor BPJS Ketenagakerjaan dengan kantor BPJS Kesehatan. Dimana masyarakat juga tidak ingin mengetahui bahkan menganggap sama kantor tersebut padahal dua kantor ini memiliki perbedaan yang besar baik itu dari segi program jaminannya maupun visi dan misinya Nulhayat (2019ana). Berdasarkan fenomena yang terjadi, hal ini bisa juga terjadi pada semua cabang, termasuk juga di BPJS Ketenagakerjaan cabang Banda Aceh karena budaya kerja dan lingkungan kerja yang tidak jauh berbeda.

Gambaran umum kinerja karyawan yang terjadi Pada cabang ini dapat dikatakan cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian Ariyanto (2022), menunjukkan hasil penilaian kinerja yang menunjukkan bahwa rata-rata karyawan di kantor BPJS Ketenagakaerjaan Cabang Banda Aceh memiliki kinerja yang berada di atas standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi pasca pemberlakuan Qanun Nomor 11 Tahun 2018 tentang Lembaga keuangan syariah (LKS) di BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh Budaya kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada kantor cabang ini seharusnya berbeda dengan kantor cabang pada provinsi lainnya.

Pada Pasal 2 ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa Lembaga keuangan yang beroperasi di aceh berdasarkan prinsip syariah dan akad keuangan di aceh menggunakan prinsip syariah, bertujuan seperti yang dijelaskan pada Pasal 4 untuk memperkuat implementasi Pembangunan ekonomi syariah di aceh. Salah satu

penerapan prinsip syariah dalam layanan BPJS Ketenagakerjaan yaitu memenuhi kebutuhan masyarakat Aceh yang sesuai dengan nilai-nilai agama Islam, yang mana Mayoritas penduduk Provinsi Aceh beragama Islam. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip syariah dalam penyelenggaraan layanan BPJS Ketenagakerjaan merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan masyarakat Aceh yang sesuai dengan nilai-nilai agama Islam. Oleh karena itu Peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka dua konsep yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: ***“Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Banda Aceh Pasca pemberlakuan Qanun Nomor 11 Tahun 2018”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat ditarik beberapa rumusan masalah:

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Banda Aceh Pasca pemberlakuan Qanun Nomor 11 Tahun 2018?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Banda Aceh Pasca pemberlakuan Qanun Nomor 11 Tahun 2018?

3. Bagaimana Pengaruh budaya Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Banda Aceh Pasca pemberlakuan Qanun Nomor 11 Tahun 2018?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Menguji Pengaruh Budaya Kerja pada kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan cabang Banda Aceh Pasca pemberlakuan Qanun Nomor 11 Tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah.
2. Untuk Menguji Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan cabang Banda Aceh Pasca pemberlakuan Qanun Nomor 11 Tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah.
3. Untuk Menguji Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan cabang Banda Aceh Pasca pemberlakuan Qanun Nomor 11 Tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang akademis maupun praktisi adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Secara akademis manfaat penelitian ini semoga menambah Khazanah Keilmuan dan Memberikan Kontribusi pada akademik, serta sebagai kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Banda Aceh.

2. Bagi Praktisi

Manfaat dari penelitian ini yaitu, Agar dapat Memberikan beberapa tambahan dan masukan bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Banda Aceh terkait dengan Budaya Kerja maupun Lingkungan Kerja. Dengan kata lain, dapat membantu pihak organisasi untuk menyadari pentingnya budaya kerja yang baik.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai penelitian ini dan agar mudah dipahami, maka diperlukan sistematika penulisan yang sederhana sehingga tidak terjadi kesulitan dalam membaca maupun memahami isi dari penelitian ini maka penulis menyajikan sistematika pembahasan dari penelitian ini sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang memuat teori-teori yang melandasi penelitian untuk dapat melakukan analisa terhadap permasalahan yang ada, serta penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini diuraikan tentang teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam bab ini menjelaskan tentang informasi mengenai hasil penelitian yang telah dianalisis,serta dikaitkan dengan kerangka teori atau kerangka analisis yang telah disajikan dalam bab II.

Bab V Penutup

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan diperoleh berdasarkan dari hasil analisis serta interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi (Siswanto 2015:11).

Menurut Nawawi (2017) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Suyadi (2016) “Kinerja atau dalam Bahasa Inggris adalah performance”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2015), bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Agar seseorang mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja maka orang itu harus mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan tugasnya serta mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukannya sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika organisasi tidak mempunyai manajemen Kinerja yang memberikan standar atau pembagian tugas kepada para pegawainya maka kinerja organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.1.2 Kinerja Karyawan Menurut Islam

Kinerja karyawan bagi seorang muslim adalah suatu keharusan, dimana ia memerlukan upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan segala aset, fikir, dan dzikirnya untuk menunjukkan bahwa dirinya adalah sebagai hamba Allah yang harus memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Maksudnya adalah memakmurkan bumi, Allah menyuruh manusia untuk mendalami dunia ekonomi, bekerja dan berusaha dengan sungguh-sungguh. Allah SWT berfirman dalam surah Al - Mulq: 15 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rizki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”. (QS. Al - Mulq [67]: 15).

Mencari rezeki atau bekerja mempunyai nilai tinggi disisi Allah SWT, karena bekerja merupakan perintah-Nya dan merupakan suatu ibadah. Bagi seorang muslim, hidup harus seimbang antara dunia dan akhirat, tidak boleh hanya mengutamakan dunia saja (Dawwabah, 2006).

Ridwan (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dalam pandangan Islam dapat diukur berdasarkan empat dimensi, yaitu:

1. Dimensi spiritual: Karyawan muslim harus bekerja dengan penuh keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT.

2. Dimensi moral: Karyawan muslim harus bekerja dengan jujur, amanah, dan bertanggung jawab.
3. Dimensi profesional: Karyawan muslim harus bekerja dengan keras, disiplin, dan profesional.
4. Dimensi sosial: Karyawan muslim harus bekerja dengan penuh kepedulian sosial.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Menjadi Pengukur Kinerja

Banyak faktor yang menjadi pengukur kinerja karyawan, dan faktor tersebut berupa faktor internal dan eksternal. Menurut Sastrohadiwiryono (2012:230) mengatakan bahwa “pada umumnya bahwa prestasi kerja seseorang antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan”.

Adapun faktor-faktor yang menjadi pengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut (Mathis dan Jackson, 2012:13)

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, seperti bakat, minat dan faktor kepribadian;
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti etika kerja, kehadiran, motivasi dan rancangan tugas
3. Dukungan organisasi, seperti pendidikan dan pelatihan, pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen, dan rekan kerja.

Kemudian pendapat lain tentang faktor-faktor yang pengukur kinerja karyawan “ada beberapa faktor yang dapat pengukur kinerja seorang karyawan yang dibagi menjadi dua

katagori yaitu faktor finansial dan non finansial”. Faktor yang termasuk dalam faktor finansial atau berkenaan bentuk langsung finansial atau manfaat langsung meliputi yaitu sebagai berikut (Munie, 2015:134-135) :

1. Gaji, merupakan pendapatan yang sifat tetap berdasarkan peraturan pemerintah yang diperoleh oleh karyawan setiap bulannya;
2. Tunjangan dan jaminan sosial, yaitu tunjangan yang diberikan oleh organisasi tempat karyawan bekerja yang jumlah berbeda menurut golongan dan masa kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor non finansial atau dalam bentuk manfaat secara tidak langsung yang dapat dinikmati langsung oleh karyawan yaitu sebagai berikut (Munie, 2015:134-135) :

1. Kepemimpinan, gaya seorang pemimpin dalam menggerakkan semua elemen sumber daya organisasi untuk bekerja menjadi lebih baik;
2. Kompetensi, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental yang terjelma dalam keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu;
3. Kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan, menarik dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya;

4. Semangat kerja, yaitu dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasi.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Dikembangkan oleh J. Richard Hackman dan Gred Oldman Dalam Luthan (2006: 560), model karakteristik pekerjaan (*job characteristic model*) mengatakan bahwa kita dapat menggambarkan suatu pekerjaan dalam bentuk lima dimensi utama pekerjaan yaitu (Robbins dan Judge, 2015:155-156)

1. Keahlian yang bervariasi adalah kondisi yang mana suatu pekerjaan memerlukan aktivitas berbeda yang bervariasi sehingga pekerja dapat menggunakan keahlian dan bakat;
2. Identitas tugas adalah keadaan di mana suatu pekerjaan memerlukan penyelesaian secara keseluruhan dan dapat mengidentifikasi hasil kerja;
3. Signifikansi tugas adalah di mana suatu pekerjaan memengaruhi kehidupan atau pekerjaan orang lain;
4. Kemandirian adalah keadaan di mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan yang cukup besar dan keleluasan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menetapkan prosedur yang akan digunakan untuk melaksanakannya;
5. Umpan balik adalah keadaan di mana pelaksanaan aktivitas kerja menghasilkan informasi secara langsung dan jelas tentang kinerja anda sendiri.

Inti dari manajemen kinerja adalah pemikiran bahwa upaya karyawan harus memiliki tujuan yang jelas. Ada dua aspek yang terkait dalam hal ini. Pertama, manajer harus menilai karyawan berdasarkan bagaimana orang tersebut melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan pencapaian standar tertentu yang di inginkan oleh karyawan. Kedua, tujuan dan standar kinerja harus sesuai dengan tujuan strategis organisasi (Dessler, 2006:324-325).

Sedangkan menurut Afandi (2018), kinerja kerja seseorang dapat diukur menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Kuantitas kerja, yang merupakan segala macam bentuk satuan ukutan yang berhubungan dengan hasil kerja.
2. Kualitas hasil kerja, yang merupakan segala bentuk satuan yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, yaitu mampu menyelesaikan serta memanfaatkan sumber daya ataupun sumber daya manusia dengan bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yang merupakan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, yang merupakan Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Sedangkan menurut Sudarmayanti (2017) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam mengukur tingkat kinerja seseorang, yaitu:

1. Signifikansi kerja, yaitu kesesuaian antara kinerja dengan tujuan perusahaan serta dengan peraturan yang diterapkan
2. Kualitas kerja yang merupakan hasil kerja dari karyawan setelah pertauran baru yang ditetapkan.
3. Kemampuan adaptasi yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan dengan peraturan baru yang ditetapkan.
4. Sikap atau perilaku yang merupakan sikap karyawan setelah peraturan baru yang ditetapkan.
5. Tanggung jawab yang merupakan rasa untuk memenuhi pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa indikator yang telah dikemukakan oleh Sudarmayanti (2017), indikator yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini adalah:

1. Signifikansi kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Kemampuan.
4. Sikap atau perilaku.
5. Tanggung jawab.

2.2 Budaya Kerja

2.2.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Budaya kerja sudah lama dikenal, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja. Triguno (2003) mengemukakan, bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah yang berlandaskan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian cerminan tersebut muncul dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Mangkunegara (2005), budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Nawawi (2003), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Hartanto (2009), budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Menurut Ndraha (2004), budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

2.2.2 Karakteristik Budaya Kerja

Budaya kerja dibagi menjadi beberapa karakteristik yang berbeda yaitu (Husein, 2008) :

1. Inisiatif Individual

Sebuah tingkat tanggung jawab, kebebasan dalam penyampaian pendapat. Tingkat tanggung jawab, dan indepenan yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Toleransi Terhadap Risiko

Batasan risiko yang diberikan kepada karyawan dalam bertindak agresif, berinovasi dalam berkarya.

3. Pengarahan

Bentuk jelas dari sebuah sasaran dan harapan yang dibuat oleh organisasi. Sejauh mana organisasi yang dituangkan dalam bentuk kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian.

4. Integrasi

Tingkat sejauh mana bagian – bagian dalam sebuah organisasi didorong untuk bekerja dengan terkoordinasi dan seberapa jauh rasa berkaitan dan jiwa kerjasama serta seberapa dalam rasa saling ketergantungan antara sumber daya manusia ditanamkan.

5. Dukungan Dari Manajemen

Tingkat sejauh mana komunikasi pimpinan memberikan perintah dengan jelas kepada bawahan dalam melakukan tugas.

6. Toleransi Terhadap Konflik

Tingkat sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

7. Langkah Pola Komunikasi

Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

Budaya kerja dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain yang dapat dilihat melalui karakteristik budaya yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Namun, budaya kerja menunjukkan ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya kerja.

Menurut pendapat lain, Wibowo (2016:33) terdapat tujuh dimensi karakteristik budaya, yaitu :

1. *Innovation and risk taking*
Innovation and risk taking menjelaskan suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. *Attention to detail*
Attention to detail menjelaskan dimana pekerja di harapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
3. *Outcome Orientation*
Outcome Orientation menjelaskan di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekadar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. *People Orientation*

People Orientation menjelaskan di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

5. *Team Orientation*

Team Orientation menjelaskan di mana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual.

6. *Aggressiveness*

Aggressiveness menjelaskan di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*.

7. *Stability*

Stability menjelaskan di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Menurut pendapat lain, David C. Thomas dan Kerr Inkson dalam Wibowo (2016:41), mengidentifikasi karakteristik budaya berdasarkan sifatnya sebagai berikut :

1. *Culture is Shared* yaitu budaya adalah segala sesuatu yang dimiliki kelompok dan secara bersamaan umumnya tidak tersedia bagi orang luar kelompok.
2. *Culture is learned and is ending* yaitu budaya tidak timbul dengan mendadak, tetapi dibangun secara sistematis sepanjang waktu.
3. *Culture is Powerfull Influence on behaviour* yaitu terkadang sangat sulit bagi kita untuk meninggalkan budaya, walaupun ada keinginan untuk itu.

4. *Culture is Systematic and Organized* yaitu budaya merupakan sistem yang terorganisasi dari nilai-nilai, sikap, keyakinan dan keberartian yang saling berhubungan dengan konteks lingkungan.
5. *Culture is largely invisible* yaitu apa yang kita lihat tentang budaya dinyatakan dalam bentuk *Living Artifacts*.
6. *Culture may be right or loose* yaitu budaya berbeda dengan lainnya bukan hanya pada masalah detailnya, tetapi juga dalam peresapannya

2.2.3 Budaya Kerja Menurut Islam

Pada globalisasi saat ini, banyak Perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif maupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya Penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu adalah bagian dari ajaran islam (Hafidhuuddin, 2003).

Budaya kerja - menurut Islam yang diterapkan oleh organisasi adalah SIFAT Rasulullah SAW yang merupakan singkatan dari *Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah* dan *Tabliq* (Hafidhuuddin, 2003).

1. *Shiddiq* berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Allah memerintahkan orang-orang yang beriman

untuk senantiasa memiliki sifat *shiddiq*. Firman Allah SWT surah At-Taubah: 119:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar” (Depag, 2000).

2. *Istiqomah*, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Firman Allah SWT surah Fushshilat: 30

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: “Rabb kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu” (Depag, 2000).

3. *Fathanah* adalah sifat yang memahami, menghayati dan mengerti secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Firman Allah SWT surah Yusuf: 55:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمِ

Artinya: Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan" (Depag, 2000).

4. Amanah adalah memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat. Firman Allah SWT surah An-Nissa: 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat" (Depag, 2000).

5. *Tabliq* adalah memberikan contoh kepada orang lain untuk melaksanakan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. Firman Allah SWT surah Al-Jin: 28:

لِيَعْلَمَ أَنْ قَدْ أَبْلَغُوا رَسُولَاتِ رَبِّهِمْ وَأَحَاطَ بِمَا لَدَيْهِمْ وَأَحْصَىٰ كُلَّ شَيْءٍ عَدَدًا

Artinya: "Supaya Dia mengetahui, bahwa sesungguhnya rasul-rasul itu telah menyampaikan risalah-risalah Rabbnya, sedang (sebenarnya) ilmu-Nya meliputi apa yang

ada pada mereka, dan Dia menghitung segala sesuatu satu persatu”. (Depag, 2000).

2.2.4 Fungsi dan Manfaat Budaya Kerja

Fungsi budaya dan manfaat budaya kerja adalah sebagai berikut (Robbins, 2015) :

1. Mempunyai *Boundary Defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya;
2. Menyampaikan rasa indentitas untuk anggota organisasi;
3. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual;
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
5. Budaya melayani sebagai *Sense Making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Budaya kerja dapat diartikan yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang dapat diperoleh, seperti menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka

seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, bergotong-royong, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki kesalahan, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal) organisasi, serta mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu. Selain itu, terdapat beberapa manfaat lain dari budaya kerja, seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin yang meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan yang berkurang, tingkat kehadiran menurun, adanya keinginan belajar terus, keinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi, dan lain-lain (Pujiani, 2014).

2.2.5 Komponen Dan Unsur-Unsur Budaya Kerja

Menurut Ndraha (2003), komponen budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Anggapan dasar tentang kerja. Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran logistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan.
- b. Sikap terhadap pekerjaan. Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.

- c. Perilaku ketika bekerja. Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.
- d. Lingkungan kerja dan alat kerja. Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.
- e. Etos kerja. Istilah etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

Sedangkan menurut Tika (2008), unsur-unsur budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Asumsi dasar. Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
- b. Keyakinan yang dianut. Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

- c. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja. Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.
- d. Pedoman mengatasi masalah. Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
- e. Berbagai nilai (*sharing of value*). Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
- f. Pewarisan (*learning process*). Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.
- g. Penyesuaian (adaptasi). Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.2.6 Indikator Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017) , indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebiasaan

Kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati.

2. Kedisiplinan dalam bekerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

3. Kerja sama dalam bekerja

Kerja sama adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.

4. Peraturan dalam bekerja

Aturan kerja merupakan sebuah susunan hal-hal yang harus dilakukan atau ditaati karyawan selama

operasional perusahaan berjalan atau selama mereka berada dalam lingkungan pekerjaan.

Sedangkan menurut Taliziduhu (2016) menyatakan bahwa dalam mengukur budaya pekerjaan terdapat beberapa cara, yaitu:

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan

bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konskuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

3. Nilai-Nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator dari (Nurhadijah, 2017) yang digunakan untuk mengukur Budaya Kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Kebiasaan

2. Kedisiplinan dalam bekerja
3. Kerja sama dalam bekerja
4. Peraturan dalam bekerja

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Istilah Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan seorang karyawan yang mungkin berdampak pada kinerjanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan fisik yang benar-benar nyaman dan aman. Produktivitas dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tempat kerja fisik mereka serta lingkungan non-fisik mereka, seperti hubungan mereka dengan rekan kerja dan atasan mereka.

Tyssen (Dalam Bahri, 2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan. Pendapat tersebut diperkuat dari hasil penelitian Wahyudin (2006) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan. Sedarmayanti (2001:12) mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal, sehat dan aman.

Dengan demikian sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja perusahaan. Meskipun tidak secara langsung berkontribusi pada proses manufaktur, tempat kerja memiliki

dampak langsung pada pekerja yang melakukannya. Kinerja dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, Lingkungan kerja yang buruk, di sisi lain, akan mengganggu kinerja dan pada akhirnya mengurangi motivasi kerja. Hasil kerja yang sangat memuaskan dapat dicapai dalam suatu keadaan yang buruk, manakala Hasrat Karyawan untuk berprestasi amat kuat. Sebaliknya lingkungan kerja yang sangat baik tidak berarti menghalangi munculnya hasil kerja yang justru sangat mengecewakan bila Karyawan tidak mempunyai gairah untuk berprestasi.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja dapat Dipisahkan menjadi dua Kategori Utama. sebagaimana pendapat Sedarmayanti 2001:21 (Dalam Bahri,2018), Meliputi:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan - kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti Pusat Kerja, kursi, meja dan lain-lain.

- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan fisik tempat bekerja, keamanan, mutu kehidupan kerja para Karyawan (Render dan Heizer,2001:239-240). Pencahayaan, suara dan getaran, temperatur ruangan, Kelembaban, serta mutu udara merupakan faktor-faktor lingkungan fisik yang berada dibawah kendali organisasi dan manajer operasi. Manajer operasi harus menganggap bahwa faktor-faktor itu dapat dikendalikan (under control).

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung Kerja sama antara atasan dan bawahan maupun yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana

Keluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri,

Memperhatikan beberapa pendapat tersebut bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaan saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam organisasi. Sihombing (2004) indikator dari lingkungan kerja adalah: fasilitas Kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja.

2.3.3 Lingkungan Kerja Dalam Persepektif Islam

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia.

Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam, khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan serta pembimbingan agar setiap

mahluk hidup mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam atau lingkungan kerja. Seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-A'raf ayat 56.

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan”.

Menurut Tafsir Tahlili ayat diatas melarang manusia untuk berbuat kerusakan di bumi setelah Allah menciptakan dan mengatur keseimbangannya. Kerusakan yang dimaksud mencakup berbagai aspek, seperti kerusakan lingkungan, sosial, moral, dan ekonomi. Tindakan merusak ini dapat berupa perbuatan maksiat, kezaliman, dan ketidakpedulian terhadap lingkungan. ayat diatas juga bisa dikaitkan dengan tanggung jawab manusia sebagai khalifah di muka bumi (Depag, 2000).

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:31) Lingkungan Kerja diukur Melalui :

1. Suasana Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Terdapat dua indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Septianto (2010), yaitu:

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan didalam bekerja.

2. Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan indikator dari Nitisemito (2012:13) untuk mengukur lingkungan kerja dari karyawan. Indikator dari lingkungan kerja tersebut adalah:

1. Suasana kerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja.
3. Fasilitas kerja.

2.4 Qanun Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Lembaga Keuangan Syariah

Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa qanun dikenal dengan “*Kanun*” yaitu undang-undang, peraturan, kitab undang-undang, hukum dan kaidah. Istilah qanun dalam bahasa Arab yaitu bentuk kata kerja dari *qanna* yang artinya membuat hukum (*to make law, to legislate*). Sedangkan secara terminologi, qanun merupakan ketetapan hukum yang berlaku dalam masyarakat dan digunakan untuk kemaslahatan masyarakat. Qanun bukan hanya mengatur terhadap ibadah saja melainkan termasuk aspek muamalah sesama manusia yang ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh, qanun Aceh

adalah peraturan perundang-undangan sejenis peraturan daerah provinsi yang mengatur penyelenggaraan pemerintah dan kehidupan masyarakat Aceh.

Berdasarkan pasal 1 ayat 8 menjelaskan bahwa Lembaga Keuangan Syariah yang selanjutnya disingkat LKS adalah lembaga yang melaksanakan kegiatan di sektor perbankan, sektor keuangan syariah non perbankan dan sektor keuangan lainnya sesuai prinsip syariah. Kemudian pada ayat 9 menjelaskan pengertian bank syariah adalah bank yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah serta Unit Usaha Syariah. Selain itu pada pasal 1 ayat 13 juga dijelaskan pengertian akad, akad adalah transaksi tertulis antara LKS dan Pihak lain yang memuat adanya hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak sesuai dengan prinsip syariah.

Berdasarkan pasal 2 ayat 1 dan 2 menjelaskan bahwa lembaga keuangan yang beroperasi di Aceh berdasarkan prinsip syariah dan akad keuangan di Aceh menggunakan prinsip syariah. Kemudian pada pasal 3 menjelaskan bahwa LKS berasaskan kepada:

- a) Keadilan ('adalah) yang dimaksud yaitu keadilan dari segi berbagi keuntungan dan resiko dan akses ke lembaga keuangan.
- b) Amanah yang dimaksud yaitu kepercayaan yang diberikan kepada LKS untuk memelihara serta

- mengelola titipan yang diberikan oleh pihak lain dan komitmen untuk menjaga hak dan kewajibannya.
- c) Persaudaraan (ukhuwah) yang dimaksud yaitu sikap saling percaya, memiliki rasa tanggung jawab dan solidaritas dengan mengutamakan kepentingan umat.
 - d) Keuntungan yang dimaksud yaitu hasil dari suatu usaha atau modal yang bersifat materi atau non materi.
 - e) Transparasi yang dimaksud yaitu keterbukaan informasi tentang kegiatan usaha LKS kepada publik yang mengacu kepada ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - f) Kemandirian yang dimaksud yaitu suatu keadaan dimana LKS dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun, terutama pemegang saham mayoritas, yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan prinsip korporasi yang sehat.
 - g) Kerja sama yang dimaksud yaitu kerja sama usaha dalam kegiatan LKS yang dapat melibatkan semua pihak baik perorangan atau lembaga, baik muslim maupun nonmuslim.
 - h) Kemudahan yang dimaksud yaitu pelaksanaan pelayanan LKS yang praktis dan memberikan kemudahan bagi masyarakat.

- i) Keterbukaan yang dimaksud yaitu ketersediaan peluang yang sama dalam mengakses fasilitas LKS.
- j) Keberlanjutan yang dimaksud yaitu usaha LKS yang berkesinambungan dengan menghadirkan layanan jasa keuangan dengan cara yang bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus bertambah.
- k) Universal yang dimaksud yaitu LKS menganut sistem prinsip penyelenggaraan kegiatan usaha di bidang keuangan yang berlaku secara umum dengan tetap mengacu pada prinsip syariah.

Berdasarkan Pasal 4 LKS dimaksudkan untuk memperkuat implementasi pembangunan ekonomi syariah di Aceh. Kemudian berdasarkan pasal 6 poin d dan e menjelaskan pemberlakuan qanun untuk LKS yang menjalankan usaha di Aceh, dan LKS di luar Aceh yang berkantor pusat di Aceh.

Berdasarkan Qanun Nomor 11 Tahun 2018 pasal 2 ayat 1 maka dapat dilihat bahwa Lembaga Keuangan Syariah (LKS) yang berdiri di Aceh harus dapat memenuhi beberapa prinsip syariah seperti berlaku adil tanpa membanding-bandingkan nasabah, amanah dalam menjalankan tugas, bersifat transparansi dan sebagainya.

Hal tersebut juga harus dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Syariah yang harus mempunyai prinsip adil, amanah, transparansi pada nasabah, harus mempermudah dalam

mengambil produk dan jasa yang tersedia. BPJS Ketenagakerjaan tidak boleh melanggar prinsip-prinsip syariah yang telah ditetapkan. Kemudian BPJS Ketenagakerjaan juga tidak boleh menyediakan produk dan jasa yang mempunyai unsur *maysyr* (judi), *gharar* (ketidakpastian) dan *riba* (MAGHRIB).

2.5 Penelitian Terkait

Penelitian ini bertujuan mendapatkan bahan perbandingan, sebagai bahan rujukan dan informasi terkait dengan penelitian sebelumnya yang pernah diteliti. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurfiana (2022), dengan judul, “Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Makassar”. Adapun persamaan dari penelitian ini adalah variabel independen dan dependen yang digunakan, persamaan lainnya adalah jenis penelitian serta objek yang diteliti di BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sandra (2019), dengan judul, “Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pelanggan Dengan Sikap Sebagai Intervening Studi Kasus di PT. Telkom Witel Ridar”. Adapun persamaan penelitian ini adalah variabel

independen yang digunakan serta jenis penelitian. Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah objek penelitian, jenis variabel yang digunakan pada penelitian yang akan diteliti hanya menggunakan variabel dependen dan independen tanpa variabel interverning, perbedaan lainnya adalah pada variabel dependen yang digunakan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2018) dengan judul, “Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Samarinda”. Adapun persamaan penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan serta jenis penelitian. Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah objek penelitian, perbedaan lainnya adalah pada variabel dependen yang digunakan
4. Penelitian yang dilakukan oleh Iqram (2018) dengan judul, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru”. Adapun persamaan dari penelitian ini adalah variabel independen dan dependen yang digunakan, persamaan lainnya adalah jenis penelitian. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian
5. Penelitian yang dilakukan oleh Lusiana (2016) dengan judul, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bandara

Tambolaka Sumba Barat Daya”. Adapun persamaan dari penelitian ini adalah variabel independen dan dependen yang digunakan, persamaan lainnya adalah jenis penelitian. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian.

**Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu**

No	Identitas Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nurfiana (2022) “Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Makassar”. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni : Budaya Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pelayanan (Y1) pada kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Makassar Budaya Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pelayanan pelayanan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.
2	Sandra (2019) “Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pelanggan dengan Sikap Sebagai Intervening Studi Kasus Di PT.Telkom Witel Ridar”. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif	Hasil analisis membuktikan Budaya Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan (Y2), Budaya Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan (Y2) melalui Sikap (Y1), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan (Y2), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan (Y2) melalui Sikap (Y1), Sikap (Y1) berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan (Y2), Budaya Kerja (X1) berpengaruh terhadap Sikap (Y1),

		dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Sikap (Y1).
3	Nurhasanah (2018) “Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Samarinda”. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif.	<p>Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) karyawan dengan nilai 0,000, disebut signifikan karena kurang dari $<0,05$. Hal ini dinyatakan dengan pengujian analisis uji t (parsial).</p> <p>Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) karyawan dengan nilai 0,000. Disebut signifikan karena kurang dari $<0,05$. Hal ini dinyatakan dengan pengujian analisis uji t (parsial).</p> <p>Budaya Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y1) Karyawan dengan nilai 0.000 disebut signifikan karena kurang dari $<0,05$. Hal ini dinyatakan dengan pengujian analisis uji F (simultan).</p>
4	Iqram (2018) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru”. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif	Variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y1) pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru adalah Budaya Organisasi (X1) hal ini ditunjukkan hasil nilai beta yang lebih tinggi dibandingkan dengan hasil nilai beta Lingkungan Kerja (X2).
4	Lusiana (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya”. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif.	<p>Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan karena menghasilkan nilai <i>unstandardized coefficient beta</i> sebesar 0,324 atau 32,4% dan menghasilkan nilai <i>significance</i> sebesar $0,004 < 0,05$ terhadap Kinerja Karyawan (Y1).</p> <p>Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan karena menghasilkan nilai <i>unstandardized coefficient beta</i></p>

		sebesar 0,363 atau 36,3% dan dengan menghasilkan nilai <i>significancy</i> sebesar $0,002 < 0,05$ terhadap Kinerja Karyawan (Y1). Secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan karena menghasilkan nilai F hitung sebesar 6,898 dengan menghasilkan nilai <i>significancy</i> sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai <i>significancy</i> yang ditetapkan) terhadap Kinerja Karyawan (Y1)
--	--	---

Sumber : Data diolah 2023

2.6 Kerangka Berpikir

Pada suatu Perusahaan kinerja merupakan hal yang sangat penting, setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi *input* dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugasnya. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja yang diberikan secara maksimal oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini yang menjadi indikator dari kinerja adalah efektivitas, Tanggung jawab, Disiplin, dan Inisiatif. Indikator-indikator inilah yang akan digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi mengenai kinerja karyawan yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Budaya Perusahaan merupakan sistem kontrol sosial di dalam perusahaan/organisasi sehingga setiap karyawan perusahaan tersebut mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama. Dengan kebudayaan relatif sama

diharapkan akan berdampak pada perilaku karyawan yang lain, yang pada akhirnya perusahaan berhasil menciptakan pengendalian sistem sosial terhadap karyawannya melalui budaya kerja Perusahaan.

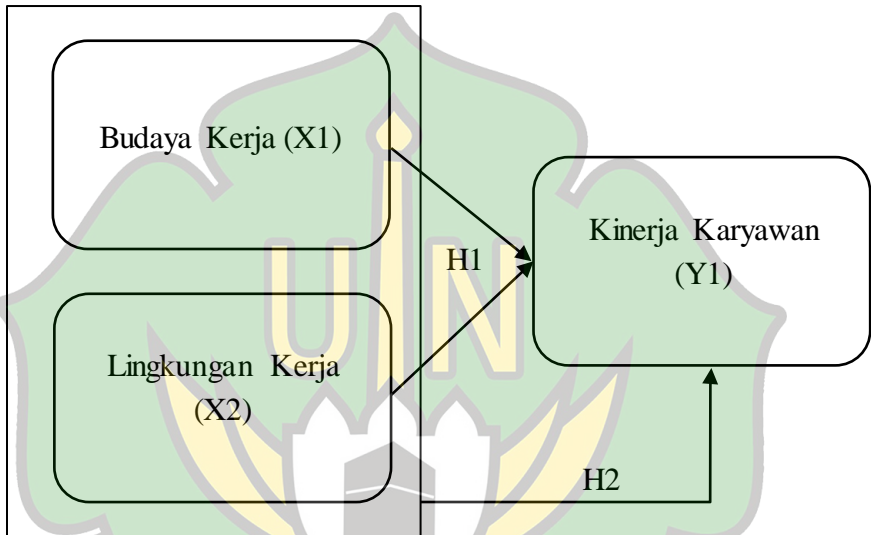
Dalam penelitian ini yang menjadi indikator budaya kerja ialah keterbukaan, saling menghargai dan kerja sama. Lingkungan Kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada produktivitas kerja pada karyawan, Bila salah satu Faktor penting tidak memenuhi standar maka hasil kerja karyawan tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada Penelitian ini Indikator Lingkungan Kerja ialah suasana kerja, hubungan sesama antar rekan kerja dan fasilitas kerja. Hubungan Yang baik antar rekan kerja diharapkan dapat menghasilkan suasana kerja yang kondusif, sehingga kualitas dan kuantitas kerja meningkat, meningkatnya hal tersebut dapat juga meningkatkan produktivitas karyawan. fasilitas pada karyawan harus memadai, karena dengan fasilitas yang memadai di harapkan dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

Berdasarkan pada teori yang telah di jelaskan mengenai budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

diasas, dapat digambarkan sebuah model kerangka Berpikir sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



Sumber : Data diolah 2023

Keterangan :

H1 = Secara Parsial

H2 = secara simultan

2.7 Pengembangan Hipotesis

Menurut Suharsimi (2006:71) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dikatakan sementara dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada data-data yang empiris

yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Berdasarkan pemaparan teori diatas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

2.7.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2018), Budaya kerja memberikan identitas bagi para karyawan dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan nilai lebih besar dari dirinya sendirinya. Budaya kerja juga dipandang sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial karyawan dan motivasi. Menurut Alwi, (2003) keterhubungan yang dimaksud meliputi perlunya bagi karyawan untuk memelihara hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, baik sesama rekan kerja pada unit yang sama maupun pada unit kerja lain. Pertumbuhan yang dimaksud adanya meliputi kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan untuk berkembang dan maju serta memberikan kesempatan untuk mempertinggi kapasitas kerja.

Sandra (2019) menyatakan bahwa pengaruh budaya kerja akan mampu mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Lusiana (2016) juga berpendapat bahwa budaya kinerja yang baru akan membuat karyawan harus beradaptasi kembali, sehingga hal tersebut akan dapat mempengaruhi hasil dari kinerja. Jadi dengan adanya budaya kerja dan kesempatan yang diberikan oleh

organisasi maka karyawan tersebut sehingga tumbuh motivasi yang mendukung perilaku karyawan supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jadi hubungan antar variabel budaya kerja dengan motivasi adalah

H1 : Budaya Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2.7.2 Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

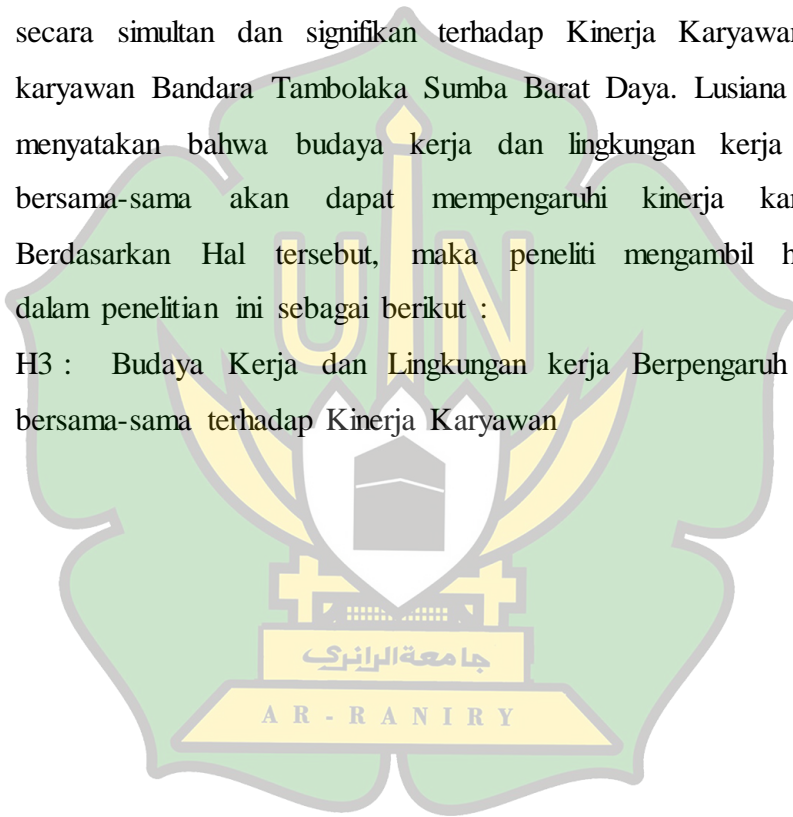
Menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Asnawi (2020) dalam penelitiannya terdapat hasil bahwa menyatakan Lingkungan kerja memiliki Pengaruh hubungan yang Baik (Setuju) oleh Responden Pada PT Pratama Abadi Industri Divisi *Quality Control*. Nurfiana (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan Hal tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2.7.3 Pengaruh Antara Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Lusiana (2016) Mendapatkan hasil bahwa Variabel Budaya kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya. Lusiana (2016) menyatakan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan Hal tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H3 : Budaya Kerja dan Lingkungan kerja Berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif adalah teknik yang menyajikan informasi atau data yang didominasi dalam struktur angka dan penyelidikan data atau analisis data yang digunakan bersifat statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan mengelola data-data yang diperoleh dari kuesioner dengan terlebih dahulu mentransformasikan ke dalam bentuk Numerik (angka) **Invalid source specified**. Penelitian ini khusus membahas tentang pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketebagakerjaan sesudah penerapan Qanun Nomor 11 Tahun 2018.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan dan lokasi penelitian juga merupakan tempat dimana penelitian akan dilakukan. Pemilihan lokasi harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan kemenarikan lokasi penelitian tersebut, dengan pemilihan lokasi ini, peneliti diharapkan menemukan hal-hal yang bermakna dan memperoleh informasi data yang benar dan baru (Al Muchtar, 2015: 243). Adapun yang menjadi lokasi penelitian oleh peneliti adalah Kantor BPJS

Ketenagakerjaan cabang Banda Aceh.

Berdasarkan hasil observasi, menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan provinsi Banda Aceh merupakan provinsi pertama yang menjalankan layanan syariah, yang nantinya diharapkan dapat disusul oleh kota atau cabang-cabang lainnya diseluruh Indonesia. Sebagaimana Qanun LKS Nomor 11 Tahun 2018 menjadikan alasan mengapa layanan Syariah BPJS Ketenagakerjaan dimulai dari kota Banda Aceh, hal tersebut dapat mempermudah peneliti untuk memperoleh data yang benar.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi (Sujarweni, 2020). Objek penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan provinsi Banda Aceh, dengan karakter a) Jabatan b) Bagian Struktur. c) *Job Description*. Berdasarkan karakteristik populasi di atas maka jumlah populasi penelitian ini adalah 29 orang.

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan berjumlah 29 karyawan dengan menggunakan pengambilan sampel jenuh, dimana semua populasi menjadi sampel.

3.4 Jenis Penelitian dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian yang menggunakan data primer. Data dalam penelitian ini menggunakan sumber data

primer. Data Primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Data ini memerlukan pengolahan lebih lanjut dan dikembangkan dengan pemahaman sendiri oleh penulis, misalnya data yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan pihak karyawan **Invalid source specified.**

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data didalam penelitian ini adalah: Kuesioner atau Angket adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden yang ingin diteliti. Angket ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Dengan angket ini responden mudah memberikan jawaban karena alternatif jawaban sudah disediakan dan membutuhkan waktu singkat dalam menjawabnya.

Pada penelitian ini variabel yang di ukur adalah variabel kesejahteraan dan variabel model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh dengan menggunakan skala Likert. Skala likert merupakan variasi skala rating akhir dari pernyataan yang menyatakan sikap menyenangkan atas objek yang diamati. Partisipasi diminta untuk menyetujui setiap pernyataan dan setiap tanggapan diberi skor numeric yang mencerminkan tingkat kesukaan, dan skor ini dapat dijumlahkan untuk mengukur sifat partisipan secara keseluruhan. Dengan pembagian sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Parameter Penelitian

Parameter	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014)

3.6 Operasionalisasi Variabel

Variabel merupakan koonstruk atau sifat yang dipelajari, yang mempunyai nilai yang bermacam-macam. Suatu konsep dapat diubah menjadi variabel dengan cara memusatkan aspek dari sebuah variabel itu sendiri (Sugiyono, 2017). Adapun item-item dari pernyataan diadopsi dari Nitisemito (2012 Nurhadijah (2017) dan Sudarmayanti (2017).

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	Budaya Kerja (X_i)	1. Kebiasaan	<ul style="list-style-type: none"> Saya terbiasa dengan budaya pekerjaan di kantor
		2. Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> Saya menyelesaikan pekerjaan oleh perusahaan untuk berinisiatif sendiri dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan
		3. Kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk

			menyelesaikan pekerjaan
		4. Peraturan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya terbiasa dengan peraturan-peraturan baru yang ditetapkan oleh perusahaan • Saya mampu memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nurhadijah, 2017)
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	1. Suasana kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja • Adanya petugas keamanan atau satpam di lingkungan kantor membuat karyawan menjadi tenang dalam bekerja
		2. Hubungan dengan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi antara karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan terjalin dengan baik
		3. Fasilitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan (Nitisemito, 2012)
3	Kinerja Karyawan (Y)	1. Signifikansi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan
		2. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saya selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang diberikan kepada saya
		3. Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki

			kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan saya
		4. Sikap atau perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Saya telah bekerja sesuai dengan standar yang ada • saya selalu hadir tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
		5. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • saya menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dalam satu periode • seluruh karyawan melakukan kerjasama yang baik dengan atasan (Sudarmayanti, 2017)

Sumber: Data diolah (2023)

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklasifikasikan pada variabel-variabel yang telah ditetapkan. Apabila suatu pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut maka data tersebut disebut valid (Ghozali, 2011).

Setelah itu, akan dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila dihitung $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka data tersebut valid (signifikan) dan

layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Akan tetapi jika sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid (tidak signifikan) dan tidak akan digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Data yang valid berikutnya akan dilakukan uji reliabilitas.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) menyebutkan reliabilitas adalah pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jadi dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas adalah mengukur kestabilan alat ukur. Segala alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat memberikan hasil yang sama bila dipakai untuk mengukur ulang.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran koefisien dari Alpha. Uji reliabilitas yang dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Jika nilai *Alpha* $> 0,60$ maka reliabel, dalam hal ini peneliti menggunakan rumus *Cronbach Alpha* untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara *alpha* (α) dengan *r* tabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* yaitu $> 0,60$ (Ghozali, 2011).

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada model regresi bertujuan digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi bersifat normal atau tidak. Model regresi yang bisa dikatakan normal adalah model regresi yang memiliki nilai residual yang memiliki distribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual* atau *Skewness* dan *Kurtosis*.

Pada penelitian ini akan digunakan uji normalitas *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual*. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Ghazali (2011) menyatakan bahwa dasar dari pengambilan keputusan untuk uji normalitas dengan *probability Plot* adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya maka distribusi dapat dikatakan normal, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari data garis diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya maka distribusi normal dan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantaranya beberapa atau semua variabel yang

menjelaskan dari model regresi atau singkatnya dapat diartikan sebagai hubungan linier antara variabel eksplanatoris dari suatu model regresi adalah sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 5 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian model regresi yang terjadi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Ghazali (2011) bahwa jika varian data residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik *Scatter Plot*. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan analisis yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan keadaan variabel (Sugiyono 2010:277). Sedangkan menurut Ghozali (2011) Analisis linear berganda adalah pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui apakah keadaan tinggi rendahnya variabel dependen terhadap dua atau lebih variabel independen sebagai faktor untuk dimanipulasi atau dalam artian analisis regresi bisa digunakan apabila variabel independennya lebih dari dua. Dengan kata lain analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas (Independen) dalam suatu penelitian dengan variabel terikat (Dependen). Variabel independen pada penelitian ini adalah budaya kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Adapun persamaan linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

α : konstanta

β : koefisien variabel

X : variabel
e : *error term*

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial t adalah pengujian untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual untuk menerangkan variasi keterkaitan variabel, dan juga membandingkan nilai statistik dengan titik kritis menurut table, apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibanding t tabel, kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Priadana dan Muis, 2009).

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikannya lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan (α) < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan (α) > 0,05. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1) Perumusan Hipotesis

- H_{01} = Budaya Kerja (X_1) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
 H_{a1} = Budaya Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

- H_{02} = Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

H_{a2} = Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

- 2) Menentukan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05 yang berfungsi untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima atau ditolak.
- 3) Menentukan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis :
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ menerima H_0 dan menolak H_a .
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ menolak H_0 dan menerima H_a .
- 4) Pengambilan keputusan

3.10.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji-F digunakan untuk melihat secara bersama-sama variabel bebas yaitu antara budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Uji simultan adalah salah satu statistik yang digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat (Dependen) secara simultan. Signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikan (sig) dimana jika nilai sig di bawah

0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2015)

Uji simultan memiliki kriteria yaitu:

1) Perumusan Hipotesis

- H_{03} = Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) Berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
- H_{a3} = Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

2) Menentukan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05 yang berfungsi untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima atau ditolak.

3) Menentukan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ menerima H_0 dan menolak H_a .

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ menolak H_0 dan menerima H_a

3.10.1 Uji Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti yaitu variabel dependen dan independen, maka dihitung koefisien determinasi jika $R^2 = 100\%$ berarti variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya jika $R^2 = 0$ berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin

tinggi menjelaskan bahwa semakin cocok variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin kecil nilai R^2 berarti semakin sedikit kemampuan variabel-variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

4.1.1 Sejarah Singkat BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

Jaminan sosial tenaga kerja memang sudah seharusnya menjadi hak untuk setiap pekerja. Di Indonesia sendiri, pemerintah telah memfasilitasi jaminan dan perlindungan sosial tenaga kerja melalui program BPJS Ketenagakerjaan. Program untuk melindungi tenaga kerja memang sangatlah diperlukan. Pasalnya, menurut data dari ILO terdapat 2,3 juta pekerja yang meninggal di tempat kerja tiap tahunnya. Baik itu karena kecelakaan kerja atau karena mengidap penyakit. Itulah mengapa program yang satu ini sangat diperlukan oleh setiap pekerja baik dari sektor formal atau informal.

Sejarah BPJS Ketenagakerjaan mengalami proses panjang melalui:

- UU Nomor 33 Tahun 1974 jo UU Nomor 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja
- Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 48 Tahun 1952 jo PMP Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh

- PMP Nomor 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh
- PMP Nomor 5 Tahun 1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS)
- UU Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja

Secara kronologis, proses asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan. Serta mengalami perkembangan dari sisi landasan hukum, bentuk perlindungan dan cara penyelenggaraan. Tonggak sejarah penting jaminan sosial tenaga kerja terjadi pada 1977. Pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK). Melalui peraturan ini, pemerintah mewajibkan setiap pemberi kerja atau pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Kemudian pemerintah membentuk wadah penyelenggaranya yaitu Perum ASTEK melalui PP Nomor 34 Tahun 1977.

Tonggak sejarah penting selanjutnya terjadi saat pemerintah mengeluarkan UU Nomor 33 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Kemudian menetapkan PT Jamsostek sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui PP Nomor 36 Tahun 1995. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya. Dengan memberikan kepastian

penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang akibat risiko sosial.

Kemudian Pemerintah Indonesia menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Untuk memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. UU ini berkaitan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2 yang berbunyi "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai martabat kemanusiaan". PT Jamsostek (Persero) mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya melalui 4 program, meliputi:

- Program Jaminan Kecelakaan (JKK)
- Program Jaminan Kematian (JKM)
- Program Jaminan Hari Tua (JHT)
- Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Pada 2011, pemerintah Indonesia menetapkan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai amanat UU, pada 1 Januari 2014 PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan dan tetap menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja.

BPJS Ketenagakerjaan sendiri merupakan transformasi dari PT Jamsostek (Persero) dan mulai beroperasi sejak 1 Juli 2015. Dalam pelaksanaannya, program ini diatur oleh berbagai peraturan pemerintah dan juga Undang-Undang yang mengatur tentang BPJS Ketenagakerjaan. Pada dasarnya, semua pekerja di Indonesia (kecuali ASN, TNI, POLRI, dan pejabat) diwajibkan untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, tak terkecuali juga bagi warga negara asing yang menjadi pekerja dan berdomisili di Indonesia.

Penerapan Layanan Syariah guna mengimplementasikan dan mematuhi Qanun No 11 tahun 2018 di Provinsi Aceh, BPJS Ketenagakerjaan Selaku Lembaga Keuangan ini telah sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada. Layanan syariah dilakukan dengan memperhitungkan aspek manfaat serta layanan kepada peserta dengan melibatkan stakeholder dan para ahli serta akademisi.

4.1.2 Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan

Visi

Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya Berkelanjutan dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia.

Misi

1. Melindungi, melayani & mensejahterakan pekerja dan keluarga
2. Memberikan rasa Aman, mudah & nyaman untuk

- meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta
3. Memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola baik

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada karakteristik responden peneliti akan membahas mengenai karakteristik tersebut berdasarkan jenis kelamin, usia, dan jangka waktu bekerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Adapun semua data ini diambil dari masing-masing responden yang telah memberikan datanya serta telah menjawab seluruh pertanyaan dari kuesioner yang telah diberikan oleh peneliti. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan berjumlah 29 karyawan dengan menggunakan pengambilan sampel jenuh, dimana semua populasi menjadi sampel.

4.2.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden A yang R diambil R dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	17	58,62%
2	Perempuan	12	41,38%
	Total	29	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dengan jenis kelamin lebih dominan laki-laki dengan jumlah 17 (58,62%) responden, sedangkan responden jenis kelamin perempuan hanya berjumlah 12 (41,38%) responden. Maka dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah jenis laki-laki lebih mendominasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

4.2.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	24 - 35 Tahun	15	51,72%
2	36 - 45 Tahun	12	41,38%
3.	46 - 60 Tahun	2	6,90%
	Total	29	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dengan usia yang paling banyak ada rentang usia 17 tahun sampai dengan 35 tahun dengan jumlah 15 orang atau dengan persentase 51,72%. Kemudian karyawan dengan rentang usia 36 tahun sampai dengan 45 tahun dengan jumlah 12 karyawan atau dengan persentase 41,38% dan yang terakhir adalah jumlah karyawan rentang usia antara 46 tahun sampai dengan 60

tahun dengan jumlah 2 karyawan atau dengan persentase 6,90%. Maka berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 24 tahun sampai dengan 35 tahun.

4.2.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<1 Tahun	6	20,69%
2	2 - 3 Tahun	13	44,83%
3.	>3 Tahun	10	34,48%
	Total	29	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa jumlah karyawan dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 6 karyawan atau dengan persentase 20,69%, kemudia karyawan dengan lama bekerja selama 2 tahun sampai dengan 3 tahun berjumlah 13 karyawan (44,83%) dan terakhir karyawan dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun berjumlah 10 orang atau dengan persentase 34,48%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh yang paling banyak adalah karyawan dengan lama bekerja 2 tahun sampai dengan 3 tahun.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang terjadi diukur menggunakan skala Likert dengan skala 5 yaitu skor 5 sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 netral, skor 2 tidak setuju, dan skor 1 sangat tidak setuju.

4.2.2.1 Deskripsi Variabel Budaya kerja (X_1)

Pada variabel budaya kerja (X_1) terdapat 5 pernyataan. Diantara hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan bisa dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4. 4
Deskripsi Variabel Budaya kerja (X_1).

Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Rerata
BK 1	2	3	9	8	7	3,51	3,37
BK 2	1	4	12	5	7	3,44	
BK 3	2	5	10	6	6	3,31	
BK 4	2	6	9	5	7	3,31	
BK 5	1	8	9	3	8	3,31	
Total	9	26	49	27	35	16,89	

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan pada variabel budaya kerja (X_1) adalah 3,37 dengan netral (3) yang terbanyak yaitu 49 tanggapan, kemudian sangat setuju (5) dengan total 35 tanggapan, setelah itu tanggapan setuju (4) dengan total 27 tanggapan, kemudian tanggapan tidak setuju (2) dengan total 26 tanggapan dan yang terakhir adalah tanggapan sangat tidak setuju (1) dengan 9 tanggapan. Adapun jumlah rata-rata tertinggi dari lima pernyataan variabel budaya

kerja adalah pada pernyataan pertama yaitu “saya terbiasa dengan budaya pekerjaan di kantor” dengan rata-rata 3,51. sedangkan yang terendah adalah pernyataan ketiga yaitu ”saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan”, kemudian pernyataan keempat dengan pernyataan ”saya terbiasa dengan peraturan-peraturan baru yang ditetapkan oleh perusahaan” dan pernyataan kelima yaitu “saya mampu memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan” dengan nilai rata-rata 3,31.

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pada variabel lingkungan kerja (X_2) terdapat 4 pernyataan. Diantara hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan bisa dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4. 5
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_1).

Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Rerata
LK 1	1	3	11	1	13	3,75	3,72
LK 2	0	7	6	1	15	3,82	
LK 3	2	4	7	1	15	3,79	
LK 4	1	3	12	6	7	3,51	
Total	4	25	44	9	58	14,89	

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan pada variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 3,72 dengan sangat setuju (5) yang terbanyak yaitu 58 tanggapan, kemudian netral (3) dengan total 44 tanggapan, setelah itu tanggapan tidak setuju (2) dengan total 25 tanggapan, kemudian

tanggapan setuju (4) dengan total 9 tanggapan dan yang terakhir adalah tanggapan sangat tidak setuju (1) dengan 4 tanggapan. Adapun jumlah rata-rata tertinggi dari empat pernyataan variabel lingkungan kerja adalah pada pernyataan kedua yaitu “adanya petugas keamanan atau satpam di lingkungan kantor membuat karyawan menjadi tenang dalam bekerja” dengan rata-rata 3,82. sedangkan yang terendah adalah pernyataan keempat yaitu “Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan” dengan nilai rata-rata 3,51.

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 7 pernyataan. Diantara hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan bisa dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (X₁).

Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Rerata
KK 1	1	3	13	3	9	3,55	3,18
KK 2	2	5	9	5	8	3,41	
KK 3	5	7	11	1	5	2,79	
KK 4	5	5	9	1	9	3,13	
KK 5	5	5	11	0	8	3,04	
KK 6	4	6	6	1	12	3,37	
KK 7	5	8	7	1	8	2,96	
Total	27	39	66	12	59	22,27	

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah

3,18 dengan netral (3) yang terbanyak yaitu 66 tanggapan, kemudian sangat setuju (5) dengan total 59 tanggapan, setelah itu tanggapan tidak setuju (2) dengan total 39 tanggapan, kemudian tanggapan sangat tidak setuju (1) dengan total 27 tanggapan dan yang terakhir adalah tanggapan setuju (4) dengan 12 tanggapan. Adapun jumlah rata-rata tertinggi dari tujuh pernyataan variabel kinerja karyawan adalah pada pernyataan pertama yaitu “saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan” dengan rata-rata 3,55. sedangkan yang terendah adalah pernyataan ketiga yaitu “Saya memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan saya” dengan nilai rata-rata 2,79.

4.3 Hasil Uji Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji melihat valid atau tidaknya kuesioner yang telah dilampirkan. Pada uji validitas memperlihatkan antara r_{hitung} atau *person correlation* dengan r_{tabel} . Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} berdasarkan signifikan 0,050 dan 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n-2 = 29-2 = 27$ (n adalah jumlah data), sehingga r_{tabel} yang diperoleh dari tabel statistik adalah sebesar 0,367 dan pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun uji validitas pada variabel budaya kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4. 7
Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Budaya kerja (X_1)	X1.1	0,763	0,367	Valid
	X1.2	0,837	0,367	Valid
	X1.3	0,896	0,367	Valid
	X1.4	0,825	0,367	Valid
	X1.5	0,773	0,367	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0,725	0,367	Valid
	X2.2	0,751	0,367	Valid
	X2.3	0,631	0,367	Valid
	X2.4	0,670	0,367	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,585	0,367	Valid
	Y.2	0,666	0,367	Valid
	Y.3	0,774	0,367	Valid
	Y.4	0,876	0,367	Valid
	Y.5	0,861	0,367	Valid
	Y.6	0,764	0,367	Valid
	Y.7	0,762	0,367	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pertanyaan dalam instrumen variabel tersebut terdapat nilai yang dinyatakan valid. Hal ini diketahui bahwa perbandingan setiap nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , dan hasilnya memperlihatkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga mendapatkan nilai yang valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas bertujuan untuk melihat bagaimana sebuah indikator konsisten atau bagaimana indeks tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan dapat dipercaya apabila *coefecient cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 ($>0,60$). Adapun pengujian reliabilitas pada setiap variabel yang ada di penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Standar Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Kerja (X_1)	5	0,60	0,876	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	4		0,835	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	7		0,877	Reliabel

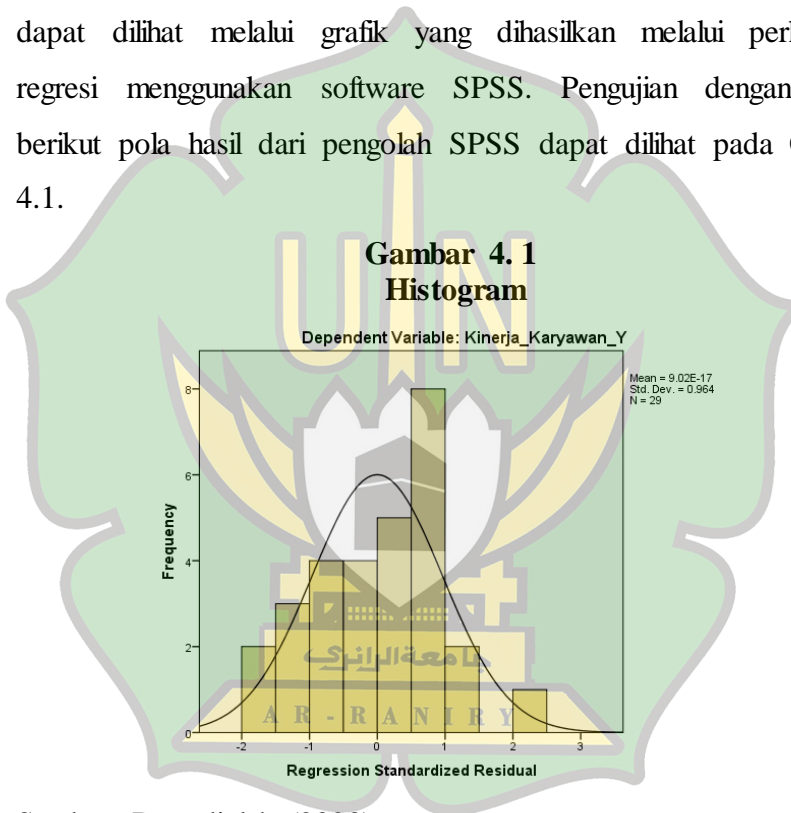
Sumber: Data diolah (2022)

Pada tabel memperlihatkan nilai dari *cronbach alpha* variabel budaya kerja (X_1) yaitu sebesar 0,876, nilai pada variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,835 dan pada variabel kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 0,877. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai *cronbach alpha* tiap-tiap variabel $> 0,60$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan sebagai indikator pada seluruh variabel merupakan alat ukur yang reliabel atau konsisten.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah sampel yang digunakan pada suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak, pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dapat dilihat melalui grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi menggunakan software SPSS. Pengujian dengan grafik berikut pola hasil dari pengolah SPSS dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Sumber: Data diolah (2023)

Untuk model regresi pada penelitian ini sudah memenuhi normalitas hal ini dapat dilihat dari histogram yang tidak condong ke kiri maupun ke kanan, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi apakah budaya kerja dan lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh.

4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik dan layak digunakan adalah model yang terhindar dari korelasi antara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4. 9
Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Budaya kerja (X_1)	0,438	2,286
Lingkungan Kerja (X_2)	0,438	2,286

Sumber: Data diolah (2023)

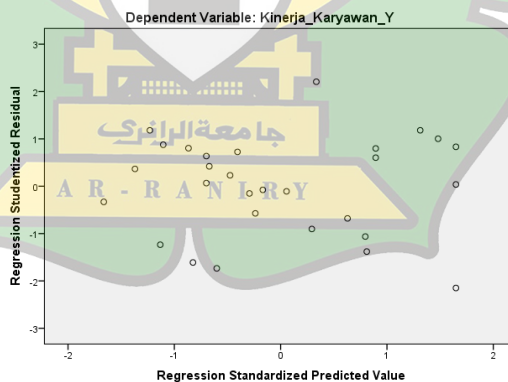
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat model regresi bebas dari multikolinieritas, hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* baik dari variabel budaya kerja (X_1) dan pada variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai sebesar 0,438. Hal ini memperlihatkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($>0,10$). Sedangkan nilai VIF pada variabel budaya kerja (X_1) dan pada variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 2,286, sehingga hal ini memperlihatkan bahwa nilai VIF dari setiap

variabel lebih kecil dari 10 (<10). Maka dari data atau nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terbebas atau tidak terjadinya multikolinieritas.

4.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *standarized delete residual* nilai tersebut. Sehingga model juga terbebas dari heteroskedasitas. Hal ini dapat dilihat pada *scatterplot* yang titik-titik di grafiknya tersebar dan titik mengumpul membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 4.2.

Gambar 4. 2
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah (2023)

Terlihat pada grafik *scatterplot* di atas bahwa titik menyebar secara acak di bawah angka 0 sumbu Y. hal ini

menyimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas mode regresi pada penelitian ini. Maka data yang digunakan memenuhi syarat untuk dilakukan regresi berganda.

4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,780	1,483		2,174	0,003
	Budaya kerja (X_1)	0,506	0,314	0,339	2,613	0,019
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,869	0,442	0,414	2,966	0,006

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan perhitungan data yang disajikan pada Tabel 4.10, maka menghasilkan persamaan linear berganda sebagai berikut:

Persamaan model regresi linear pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 3,780 + 0,506 X_1 + 0,869 X_2$$

Berdasarkan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai dari konstanta mempunyai arah koefisien regresi yaitu sebesar 3,780 yang artinya apabila budaya kerja dan lingkungan kerja tetap atau konstan, maka kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh sebesar 3,780.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien budaya kerja (X_1) nilainya positif sebesar 0,506 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan budaya kerja bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan meningkat kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh sebesar 0,506 dengan asumsi variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien lingkungan kerja (X_2) nilainya positif sebesar 0,869 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan lingkungan kerja bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan meningkat kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh sebesar 0,869 dengan asumsi variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan uji parsial atau uji t melalui analisis regresi, diperoleh variabel bebas yaitu budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh. kriteria dari pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} berdasarkan signifikan 0,050 dan 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n-k-1 = 29-2-1 = 26$ (n merupakan jumlah data dan k merupakan jumlah variabel bebas). Sehingga t_{tabel} yang diperoleh dari tabel statistik adalah sebesar 1,984. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak. Secara parsial maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Uji Parsial

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	sig
Constant	2.174		0,003
Budaya kerja (X_1)	2.613	2,055	0,019
Lingkungan Kerja (X_2)	2.966		0,006

Sumber: Data diolah (2022)

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variabel budaya kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,613 dengan nilai signifikan sebesar 0,0019. Nilai signifikan 0,019 < 0,050 dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, t_{hitung} (2,613) > t_{tabel}

(2,055). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh.

Sedangkan pengujian pada variabel variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,966 dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Nilai signifikan $0,006 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, t_{hitung} (2,966) $>$ t_{tabel} (2,055). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh.

Dari hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu variabel budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh.

4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh antara variabel budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik.

Metode Fisher atau uji F pada tingkat kepercayaan 0,050 dengan kriteria membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yang dapat diketahui dengan menghitung df_1 (jumlah data variabel - 1) = 2 - 1 = 1 dan df_2 $n-k-1 = 29 - 2 - 1 = 27$. Sehingga F_{tabel} yang diperoleh

sebesar 4,21. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_a ditolak secara ANNOVA^a dapat dijelaskan pada tabel 4.12.

Tabel 4. 12
Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	750.765	2	375.383	12.825	0,000
Residual	761.028	26	29.270		
Total	1511.793	28			

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,825 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,050$), sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 4,21. Hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,825 > 4,21$). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh atau dengan kata lain hipotesis H_a diterima.

4.6.3 Hasil Uji Determinasi (Uji R^2)

Koefesien determinasi (R^2) merujuk kepada kemampuan dari variabel independen (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Nilai R koefesien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Komponen-komponen yang terkait dengan koefesien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel 4. 13
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,705	0,497	0,458	5,410

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel diatas nilai koefesien determinasi (R^2) sebesar 0,497 Hal ini menunjukkan bahwa 49,7% variabel budaya kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh. Sedangkan sisanya, yaitu 50,3% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian seperti fasilitas yang disediakan, motivasi, tanggung jawab, kepemimpinan dan lain sebagainya.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Budaya Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh

Berdasarkan hasil pengolahan data maka didapatkan hasil t_{hitung} (2,613) > t_{tabel} (2,055). hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara budaya kerja dengan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh hal ini disebabkan oleh karyawan yang terbiasa dengan suasana perusahaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai

dengan target yang telah ditentukan, selain itu karyawan juga akan terbiasa dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta juga mampu memenuhi peraturan-peraturan yang ada.

Budaya kerja yang kuat akan dapat meningkatkan individu secara keseluruhan dan berpengaruh positif terhadap perilaku atau kinerja karyawan, sehingga akan dapat menimbulkan kinerja serta dapat merangsang disiplin kerja yang tinggi. Selain itu budaya pada perusahaan akan mencerminkan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi dari perusahaan dalam mencapai tujuan. Terdapat empat nilai Budaya kerja yang diterapkan di perusahaan tersebut yaitu kualitas, Kerjasama, inovasi, kedisiplinan. Penerapan budaya kerja yang baik akan berdampak positif pada motivasi karyawan sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Peranan budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, hal ini disebabkan karena kegiatan organisasi akan dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang.

Adapun perubahan sistem dan penerapan Qanun LKS tersebut tidak terdapat kesulitan bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Banda Aceh. Budaya kerja pada Kantor cabang ini pada layanan tidak ada perubahan tetapi terdapat perbedaan pada pengembangan atau akad. Pada program jaminan hari tua, JHT layanan syariah pembagian dana pengembangannya sebesar 3,3% sementara untuk konvensional atau diluar jangkauan

syariah, sebesar 4,73%. Selain itu, yang menjadi perbedaan hanya terdapat akad yang harus dilalui dan akad tersebut digunakan untuk kesemua program BPJS Ketenagakerjaan. Diketahui bahwa tidak terdapat permasalahan dan perbedaan yang menyulitkan Karyawan BPJS Ketenagakerjaan pasca pemberlakuan Qanun LKS karena Standar Operasional Prosedur dan sistem pekerjaan yang dilakukan tidak memiliki banyak perubahan, hanya sistem pengembangan dan terdapat akad yang digunakan.

Hasil Penelitian ini memberikan implikasi agar pihak manajemen BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh perlu berkomitmen untuk menciptakan budaya kerja yang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan mengimplementasikan berbagai kebijakan dan program yang mendukung budaya kerja yang positif, seperti Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri, misalnya dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta memberikan kesempatan untuk promosi dan Membangun komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen, misalnya dengan mengadakan pertemuan rutin, mendengarkan saran dan masukan dari karyawan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfiana (2022), Sandra (2019) dan Nurhasanah (2018) yang menyatakan bahwa budaya kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan perasaan loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai yang akan mendorong

karyawan untuk berpikir positif tentang organisasi, sehingga budaya kerja akan dapat memaksimalkan kinerja karyawan pada perusahaan.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh

Berdasarkan hasil pengolahan data maka didapatkan hasil t_{hitung} (2,966) > t_{tabel} (2,055). hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan memberikan dampak yang negatif pada karyawan dan akan menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pada karyawan akan memberikan konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat serta kondisi tersebut akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sehingga karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan juga fasilitas memadai seperti temperature suhu dalam ruangan, kelembapan ruangan, kebisingan ruangan, bau ruangan, tata warna

ruangan dan sebagainya. Apabila fasilitas memadai maka akan membuat karyawan menjadi lebih senang dan semangat dalam bekerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang bersih, nyaman, kondusif serta fasilitas yang telah memadai maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurang bersih serta fasilitas yang tidak memadai dan tidak membantu pekerjaan karyawan tersebut maka efisiensi dan produktivitas dari karyawan akan menurun, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam bekerja.

Adanya penerapan Qanun Nomor 11 Tahun 2018 tentang LKS pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Banda Aceh mengakibatkan adanya perubahan yaitu pada nuansa lingkungan kerja seperti menggunakan pakaian yang lebih Islami tentunya juga menambah kenyamanan dalam berkerja. Pihak karyawan maupun nasabah BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Banda Aceh juga tidak memiliki kendala yang berlebihan. Kendala yang dirasakan oleh pegawai ialah menawarkan produk layanan syariah kepada nasabah atau masyarakat yang sebelumnya telah terbiasa dengan layanan konvensional tetapi seiring berjalannya waktu hal ini dapat dengan mudah di atasi, karena tidak ada perbedaan yang signifikan antara produk layanan melainkan akad antara dua belah pihak.

Hasil Penelitian ini memberikan implikasi Lingkungan kerja penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi

kinerja karyawan. Manajemen BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh perlu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan berbagai kebijakan dan program yang mendukung lingkungan kerja yang positif, seperti Menyediakan fasilitas kerja yang cukup, Mengatur tata ruang kerja yang rapi, Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh perlu ikut aktif menciptakan lingkungan kerja yang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan Menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja, Bersikap positif dan produktif dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2018), Iqram (2018) dan Lusiana (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kenaikan atau penurunan kinerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan dalam kenyamanan, kebersihan dan kondisi lingkungan yang digunakan karyawan dalam bekerja.

4.7.3 Pengaruh Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,825 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,050$), sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha =$

0,05) adalah sebesar 4,21. Hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (12,825 > 4,21). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh atau dengan kata lain hipotesis H_a diterima.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,497 Hal ini menunjukkan bahwa 49,7% variabel budaya kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh. Sedangkan sisanya, yaitu 50,3% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian seperti fasilitas yang disediakan, motivasi, tanggung jawab, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh tidak melanggar dan sudah sesuai dengan perspektif Islam. Hal ini dapat dilihat bahwa Perusahaan memberikan waktu kepada karyawan untuk beribadah tepat waktu, Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti kajian keagamaan, Perusahaan menyediakan fasilitas ibadah yang memadai seperti mushola dan tempat wudhu, dan Perusahaan menerapkan sistem kerja yang adil dan transparan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan hasil maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya kerja (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh.
2. Lingkungan kerja (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh..
3. budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang didapatkan peneliti, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh
Kepada BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh mampu memberikan serta meningkatkan budaya kerja dan lingkungan kerja kepada karyawannya. Hal ini bertujuan untuk karyawan dari BPJS Ketenagakerjaan Syariah

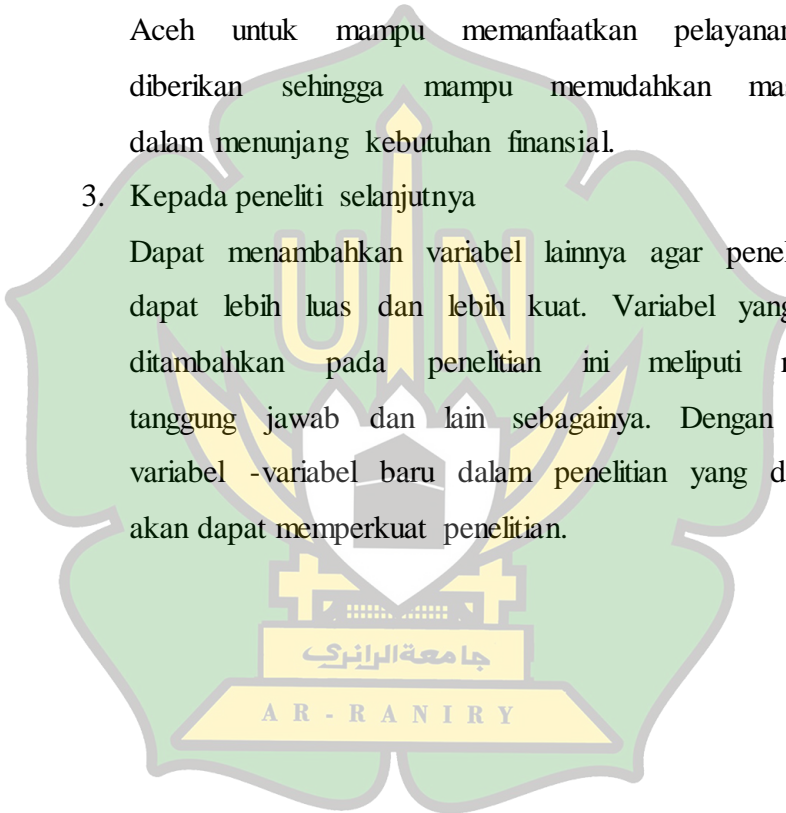
Banda Aceh mampu mengerjakan atau melayani konsumen dengan baik.

2. Kepada pihak Masyarakat

Kepada masyarakat agar mampu memaksimalkan fasilitas yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan Syariah Banda Aceh untuk mampu memanfaatkan pelayanan yang diberikan sehingga mampu memudahkan masyarakat dalam menunjang kebutuhan finansial.

3. Kepada peneliti selanjutnya

Dapat menambahkan variabel lainnya agar penelitian ini dapat lebih luas dan lebih kuat. Variabel yang dapat ditambahkan pada penelitian ini meliputi motivasi, tanggung jawab dan lain sebagainya. Dengan adanya variabel -variabel baru dalam penelitian yang dilakukan akan dapat memperkuat penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. (Aprillia, Ed.) Riau: Zanafa Publishing.
- Agustin, Indah, Kartika. (2020). Analisis Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Laba Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Manufaktur Periode 2015 –2019. *Jakuma: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Keuangan*, 1(2), 26-45.
- Al Muchtar, Suwarma. (2015). *Dasar Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Mandiri.
- Alwi, Hasa. (2003). *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Bahasa.
- Andriyanto, Suyadi, Fanani. (2016). Pengaruh fashion Involvement dan Positive Emotion terhadap Impulse Buying (Survey pada warga Kelurahan Tulusrejo Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 42-49.
- Ariyanto. A, Safitri. H. M, Zakiya. S. R. (2022). PENGARUH KOMPETENSI SDM, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTO BPJS KETENAGAKERJAAN BANDA ACEH. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol 12(2), 170-178.
- Bahri, Syaiful. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi (Anggota Ikapi).
- Darodjat, Achmad. (2014). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen. Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Departemen Agama RI. (2000). *Al - Qur'an dan Terjemahannya*. Surabaya: Mahkota.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen sumber daya manusia, Jilid II*. Jakarta: PT. Indeks.

- Didin Hafinuddin dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*. Jakarta: Gema InsaniPress.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang. Jakarta: Grafindo Persada.
- Iqram, J. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru*. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Lusiana, M. I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Luthans, F. (2005). *PERILAKU ORGANISASI, EDISI SEPULUH*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Mathis, R. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, T. (2004). *Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ndraha, T. (2011). *Kybernologi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nulhayat, N. (2019). STRATEGI KOMUNIKASI BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG BANDA ACEH DALAM MENSOSIALISASIKAN PROGRAM JAMINAN PENSUN. *Journal of Economics Science, Vol 5(2)*.
- Nurfiana, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia, Vol 9(No 1), 14-34.

- Nurfiana, I. W. (2018). *Analisis Pengaruh Modal, Jam Kerja, dan Lokasi Terhadap Tingkat Pendapatan Pedagang Pasar Mranggen*. Semarang: Jurnal Ekonomi Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Nurhadijah. (2017). Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *ejournal Administrasi Negara, Vol 5*(No 1).
- Nurhasanah, S. (2018). Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) cabang Samarinda. *Jurnal Eksis, 14*(2).
- Pabundu, T. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan. Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Pujiani, C. (2014). *Analisis Budaya Kerja PT Bank Mandiri Tbk (Persero). Kanwil X Makassar*. Makassar: Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Hasanuddin.
- Ridwan, H. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah*.
- Robbins S. P dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversial Aplikasi. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi, Struktur, Desain & Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Sandra, W. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pelanggan dengan Sikap Sebagai Intervening Studi Kasus Di PT.Telkom Witel Ridar. *JMBT (Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan), Vol 1*(No 2), 97-107.

- Sastrowardoyo, I. (2012). *Teori Kepribadian Rollo May*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sedarmayanti dan Rahmawati. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septianto, D. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang*. Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Setiadi, N. J. (2013). *Perilaku Konsumen. Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sinaga, A. V. P. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) KCU Medan. (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara)*.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagyo, S. (2018). Kerangka kerja perencanaan pengembangan produk sebagai peningkatan daya saing industri kecil menengah. *Jurnal Teknosains, Vol 8(1)*, 1-38.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. (2015). *Metedologi penelitian ekonomi dan bisnis*. yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Tjiptono, Diana. (2020). *Pemasaran*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Umar, H. (2008). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja Cetakan Ke-11*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zulfa, dan Dwinanwanti. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT X di Jakarta. *Jurnal Inkofar, Vol 1(1)*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BANDA ACEH PASCA PEMBERLAKUAN QANUN NOMOR 11 TAHUN 2018

Dengan Hormat

Kepada Bapak/Ibu/Saudara/i

Izinkan saya sebagai peneliti atau mahasiswa tingkat akhir dari Program Studi Ilmu Ekonomi (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Memperkenalkan diri:

Wafiq Muntashir Suhairy

(180603115)

Pada saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan tugas akhir (skripsi) dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Pasca Pemberlakuan Qanun Nomor 11 Tahun 2018".

Kuesioner ini didesain agar dapat diisi dalam waktu singkat. Seluruh informasi yang terkumpul akan kami gunakan hanya untuk kepentingan akademis dan tidak akan diberikan ke pihak lain. Kerahasiaan semua data responden yang diberikan akan dijamin

dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian dengan penuh tanggung jawab.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini, kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Wafiq Muntashir Suhairy

180603115



***Catatan:**

Identitas responden tidak akan dipublikasikan, pencantuman nama semata-mata hanya sebagai upaya agar penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Terima kasih.

1. IDENTITAS RESPONDEN

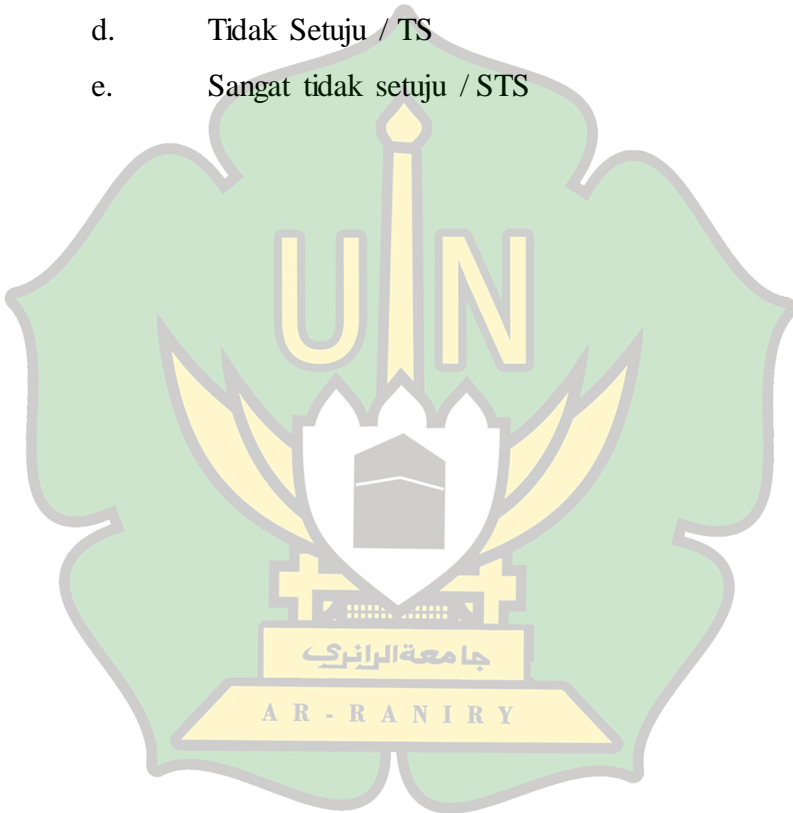
- a) Nama :
- b) Usia :
 - 25 - 35 tahun
 - 36 - 45 tahun
 - 46 - 60 tahun
- c) Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
- d) Berapa lama Anda bekerja?
 - < 1 Tahun
 - 2 – 3 Tahun
 - >3 Tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Bacalah seluruh pertanyaan dengan seksama
- 2) Jawablah semua pertanyaan yang disediakan sesuai dengan kondisi anda yang sebenar-benarnya demi keakuratan data
- 3) Jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan tersebar ke orang lain

4) Terdapat 5 pilihan jawaban yang dapat anda pilih dengan memberi tanda centang (√) :

- a. Sangat setuju / SS
- b. Setuju / S
- c. Kurang setuju / KS
- d. Tidak Setuju / TS
- e. Sangat tidak setuju / STS



3. DAFTAR PERTANYAAN

a. Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya terbiasa dengan budaya pekerjaan di kantor					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan oleh perusahaan untuk berinisiatif sendiri dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan					
3.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya terbiasa dengan peraturan-peraturan baru yang ditetapkan oleh perusahaan					
5.	Saya mampu memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

b. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kondisi ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja					
2.	Adanya petugas keamanan atau satpam di lingkungan kantor membuat karyawan menjadi tenang dalam bekerja					
3.	Komunikasi antara karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan terjalin dengan baik					
4.	Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan					

c. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan					
2.	Saya selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang diberikan kepada saya					
3.	Saya memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
4.	Saya telah bekerja sesuai dengan standar yang ada					
5.	Saya selalu hadir tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dalam satu periode					

7	Seluruh karyawan melakukan kerjasama yang baik dengan atasan					
---	--	--	--	--	--	--



Lampiran 2 Tabulasi Data

1. Variabel Budaya Kerja

No	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	Total
1	4	5	1	1	2	13
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	3	4	19
6	3	3	4	3	3	16
7	5	5	5	5	5	25
8	3	3	3	3	3	15
9	4	4	3	4	4	19
10	5	5	5	5	5	25
11	1	2	2	3	2	10
12	2	3	3	5	5	18
13	5	2	2	2	2	13
14	4	3	4	2	3	16
15	3	3	3	3	3	15
16	4	4	4	4	2	18
17	3	3	2	1	1	10
18	1	1	1	4	5	12
19	3	3	3	3	2	14
20	3	3	3	4	4	17
21	3	3	3	2	2	13
22	2	2	2	3	3	12
23	2	2	2	2	3	11
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	3	3	18
26	5	5	5	5	5	25
27	4	3	3	3	2	15
28	3	3	3	2	2	13
29	3	3	3	2	3	14

2. Variabel Lingkungan Kerja

No	LK1	LK2	LK3	LK4	Total
1	5	5	1	2	13
2	5	5	5	5	20

3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	4	19
5	5	5	5	4	19
6	3	2	5	3	13
7	1	4	5	5	15
8	2	2	5	3	12
9	3	2	5	4	14
10	5	5	5	5	20
11	3	3	5	3	14
12	4	2	5	5	16
13	3	3	2	5	13
14	5	5	1	3	14
15	5	5	2	3	15
16	5	5	4	4	18
17	3	2	3	1	9
18	3	5	3	5	16
19	2	5	3	3	13
20	3	3	3	3	12
21	2	2	2	3	9
22	3	3	3	2	11
23	3	3	3	2	11
24	5	5	5	4	19
25	5	5	5	4	19
26	5	5	5	3	18
27	5	5	5	3	18
28	3	3	3	3	12
29	3	2	2	3	10

3. Variabel Kinerja Karyawan

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	Total
1	5	5	1	2	2	2	2	19
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	3	3	5	5	5	5	31
4	3	4	4	5	5	5	5	31
5	5	4	3	5	5	5	3	30
6	3	3	2	5	3	5	3	24
7	5	5	2	2	2	2	2	20
8	3	3	3	3	3	5	1	21
9	3	3	3	3	3	5	2	22

10	5	5	2	2	2	2	2	20
11	3	1	2	1	1	1	1	10
12	1	1	1	1	5	5	5	19
13	4	5	5	5	1	1	1	22
14	3	3	3	3	2	2	2	18
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	2	4	2	4	2	4	4	22
17	3	2	1	1	1	2	2	12
18	2	2	1	2	3	5	5	20
19	2	2	2	1	1	1	1	10
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	2	2	3	3	2	2	17
22	3	2	1	1	1	1	1	10
23	4	3	3	3	3	3	3	22
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	4	4	3	2	3	3	2	21
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	3	4	3	3	3	3	3	22
29	3	3	3	3	3	3	3	21

Lampiran 3 Hasil Uji Statistik

1. Hasil Uji Validitas
 - a. Variabel Budaya kerja (X_1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Budaya_Kerja_ X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.815*	.714*	.344	.296	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.067	.118	.000

	N	29	29	29	29	29	29
X1.2	Pearson Correlation	.815*	1	.744*	.481*	.430*	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.020	.000
	N	29	29	29	29	29	29
X1.3	Pearson Correlation	.714*	.744*	1	.669*	.550*	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000
	N	29	29	29	29	29	29
X1.4	Pearson Correlation	.344	.481*	.669*	1	.842*	.825**
	Sig. (2-tailed)	.067	.008	.000		.000	.000
	N	29	29	29	29	29	29
X1.5	Pearson Correlation	.296	.430*	.550*	.842*	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.118	.020	.002	.000		.000
	N	29	29	29	29	29	29
Budaya_Kerja_X1	Pearson Correlation	.763*	.837*	.896*	.825*	.773*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel Lingkungan Kerja(X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Lingkungan_Kerja_ X2
X2.1	Pearson	1	.674	.155	.174	.725**
	Correlation		**			
	Sig. (2-tailed)		.000	.422	.365	.000
	N	29	29	29	29	29
X2.2	Pearson	.674	1	.097	.315	.751**
	Correlation		**			
	Sig. (2-tailed)	.000		.618	.096	.000
	N	29	29	29	29	29
X2.3	Pearson	.155	.097	1	.448	.631**
	Correlation				*	
	Sig. (2-tailed)	.422	.618		.015	.000
	N	29	29	29	29	29
X2.4	Pearson	.174	.315	.448	1	.670**
	Correlation			*		
	Sig. (2-tailed)	.365	.096	.015		.000

	N	29	29	29	29	29
Lingkungan_Kerja_X2	Pearson Correlation	.725**	.751**	.631**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Variabel Kineja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Kinerja_Karyawan_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.767**	.511**	.477**	.314	.099	.138	.585**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.097	.610	.477	.001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
Y.2	Pearson Correlation	.767**	1	.621**	.596**	.288	.190	.237	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.130	.322	.216	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29

Y.3	Pearson Correlation	.511**	.621**	1	.780**	.527**	.363	.371*	.774**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.003	.053	.048	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
Y.4	Pearson Correlation	.477**	.596**	.780**	1	.640**	.601**	.541**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.000		.000	.001	.002	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
Y.5	Pearson Correlation	.314	.288	.527**	.640**	1	.853**	.832**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.097	.130	.003	.000		.000	.000	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
Y.6	Pearson Correlation	.099	.190	.363	.601**	.853**	1	.774**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.610	.322	.053	.001	.000		.000	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29

Y.7	Pearson	.13	.23	.37	.54	.83	.77	1	.762**
	Correlation	.08	.07	.1*	.1**	.2**	.4**		
	Sig. (2-tailed)	.477	.216	.048	.002	.000	.000		.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
Kinerja_Karyawan_Y	Pearson	.58	.66	.77	.87	.86	.76	.76	1
	Correlation	.5**	.6**	.4**	.6**	.1**	.4**	.2**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Variabel Budaya kerja (X₁)

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	5

b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	4

A R - R A N I R Y

c. Lingkungan Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

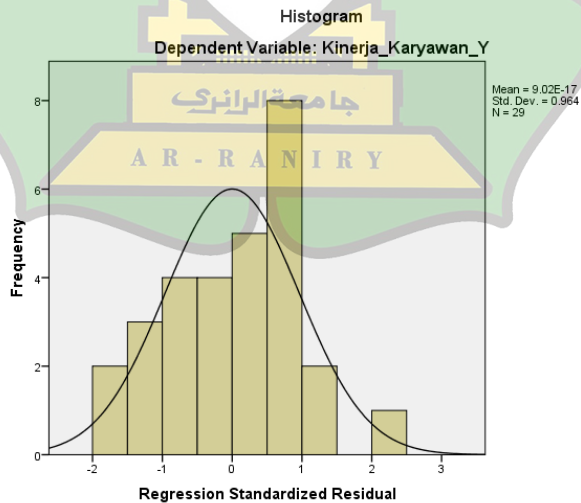
Alpha

N of Items

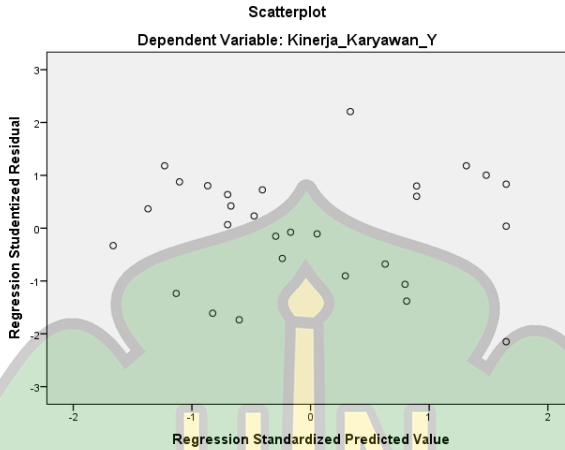
.877

7

3. Hasil Uji Normalitas



4. Hasil Uji Heterokedastisitas



5. Hasil Uji Multikolinieritas, Uji Parsial dan Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B.	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.780	1.483		2.174	.003		
Budaya_Organisasi_X1	.506	.314	.339	2.613	.019	.438	2.286
Lingkungan_Kerja_X2	.869	.442	.414	2.966	.006	.438	2.286

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

6. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750.765	2	375.383	12.825	.000 ^b
	Residual	761.028	26	29.270		
	Total	1511.793	28			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X2, Budaya_Kerja_X1

7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.458	5.410

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X2, Budaya_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

nulhaya