ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management
Volume 9, Nomor 5, September - Oktober 2026
e-ISSN : 2598-5159
p-ISSN : 2598-0742
DOI : https://doi.org/10.31539/40sn9z23

PENGARUH LINGKUNGAN NON FISIK DAN BUDAYA KERJA ISLAM TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA BAGIAN CUSTOMER SERVICE WILAYAH BANDUNG

Irma Wati[1], **Mochamad Vrans Romi**[2]
Universitas Jenderal Achmad Yani[1,2]
irmawati_22p391@mn.unjani.ac.id[1]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan budaya kerja Islam terhadap motivasi kerja karyawan *Customer Service* Bank Syariah Indonesia (BSI) Wilayah Bandung. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang dapat memengaruhi motivasi kerja, seperti miskomunikasi antardivisi, tekanan dalam mencapai target, penyampaian informasi secara mendadak, serta penerapan budaya kerja Islam yang belum konsisten. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan *Customer Service* Bank Syariah Indonesia (BSI) Wilayah Bandung sebanyak 35 orang. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan asosiatif dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik serta budaya kerja Islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan *Customer Service* Bank Syariah Indonesia (BSI) Wilayah Bandung.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Kerja Islam, Motivasi Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the non-physical work environment and Islamic work culture on the work motivation of Customer Service employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) in the Bandung Region. The results of interviews and observations indicate several problems that can affect work motivation, such as miscommunication between divisions, pressure to achieve targets, sudden information delivery, and inconsistent implementation of Islamic work culture. This study applies a quantitative approach with descriptive and associative methods. The study population consisted of all 35 Customer Service employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) in the Bandung Region. Data were collected through literature studies, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis was carried out descriptively and associatively with the help of SPSS version 26. The results of the study indicate that the non-physical work environment and Islamic work culture partially have a positive and significant effect on employee work motivation. Simultaneously, both variables also have a significant effect on employee work motivation of Customer Service employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) in the Bandung Region.

Keywords: *Non-Physical Work Environment, Islamic Work Culture, Employee Motivation.*

PENDAHULUAN

Perbankan merupakan pilar utama dalam sistem keuangan global yang berperan dalam mobilisasi dana, penyaluran kredit, investasi, serta menjaga stabilitas ekonomi. Sistem keuangan yang lebih rumit dan saling terhubung telah muncul sebagai hasil dari peningkatan komunikasi antar bank selama tahun 2000-an. Kondisi ini tidak hanya memperkuat integrasi keuangan global, tetapi juga meningkatkan kerentanan terhadap

risiko guncangan sistemik (Frontiers in Psychology, 2022). Perkembangan perbankan syariah menunjukkan pertumbuhan yang sangat pesat dalam dua dekade terakhir. Industri keuangan syariah global telah berkembang menjadi salah satu sistem keuangan alternatif yang berbasis etika dan kepatuhan syariah. Menurut beberapa penelitian, faktor lingkungan dan psikologis secara signifikan memengaruhi perilaku dan motivasi karyawan di tempat kerja (Frontiers in Psychology, 2022). Selain itu, aspek emosional dan nilai hedonis dalam perilaku individu turut memengaruhi motivasi dan keputusan kerja dalam organisasi (Growing Science, 2020). Pada tahun 1992, Bank Muamalat Indonesia didirikan, menandai dimulainya perbankan syariah di Indonesia.

Pertumbuhannya semakin pesat setelah krisis 1997–1998 karena perbankan syariah dinilai memiliki stabilitas yang lebih baik dibandingkan perbankan konvensional. Perkembangan tersebut memasuki tahap penting pada 2021 ketika Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah melakukan merger menjadi BSI, yang saat ini dikenal sebagai bank syariah terbesar di Indonesia. Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu pusat pertumbuhan ekonomi terbesar dengan perkembangan aset perbankan syariah yang terus meningkat. Kota Bandung sebagai pusat aktivitas ekonomi memiliki jaringan layanan perbankan yang luas, sehingga menuntut kualitas pelayanan yang tinggi terutama pada bagian Customer Service. Tingkat motivasi intrinsik karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka adalah salah satu penentu terpenting keberhasilan organisasi. Tingkat motivasi intrinsik dan ekstrinsik seseorang menentukan seberapa keras mereka bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Budaya organisasi serta aspek fisik dan non-fisik tempat kerja adalah dua faktor yang menurut penelitian berdampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (UIN Sunan Gunung Djati, 2024). Pada bagian Customer Service, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, kedisiplinan, serta konsistensi dalam bekerja. Namun berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan permasalahan seperti miskomunikasi antar divisi, tekanan target kerja, serta penerapan budaya kerja Islam yang belum konsisten. Kondisi tersebut diduga berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Adapun hasil survei data absensi karyawan Customer Service BSI Wilayah Bandung yang diambil dari 13 outlet menunjukkan adanya indikasi ketidakstabilan kehadiran karyawan yang dapat mencerminkan kondisi motivasi kerja di lapangan.

Tabel 1.
Data Absensi Karyawan Customer Service BSI Wilayah Bandung Tahun 2022-2025

No.	Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
1	Januari	8	6	15
2	Februari	7	5	14
3	Maret	9	7	18
4	April	6	6	16
5	Mei	8	7	20
6	Juni	10	8	22
7	Juli	7	6	17
8	Agustus	9	7	21
9	September	6	5	15
10	Oktober	8	6	19

11	November	7	5	18
12	Desember	9	8	23
Jumlah		94	76	218

Sumber. Data Arsip Bagian Customer Service Wilayah Bandung

Berdasarkan hasil Data Arsip Bank Syariah Indonesia, Tabel 1.1 data absensi karyawan Customer Service BSI Wilayah Bandung periode Januari–Desember 2025 menunjukkan bahwa terdapat 218 kasus ketidakhadiran tanpa keterangan, lebih tinggi dibandingkan sakit (94 kasus) dan izin (76 kasus). Kondisi ini diduga disebabkan oleh penurunan motivasi kerja karyawan, yang diperparah oleh lingkungan kerja non-fisik yang tidak sempurna dan penerapan budaya kerja Islami yang tidak merata. Dominannya absensi tanpa keterangan tersebut mencerminkan perlunya peningkatan motivasi kerja melalui perbaikan lingkungan kerja non fisik serta penguatan nilai-nilai budaya kerja Islami. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan faktor psikologis organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Frontiers in Psychology, 2022). Lingkungan kerja nonfisik berperan penting dalam membentuk suasana kerja yang kondusif di BSI, terutama bagi karyawan *Customer Service* Wilayah Bandung. Oleh karena itu, jika Anda ingin karyawan Anda lebih termotivasi dan produktif, Anda perlu memperbaiki lingkungan kerja mereka yang kurang baik. Adapun hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Customer Service Bank Syariah Indonesia (BSI) Wilayah Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Data Hasil Wawncara Bank Syariah Indonesia Bagian Customer Service Wilayah Bandung

NO	Aspek Lingkungan Kerja non fisik	Hasil Wawancara
1.	Hubungan Antar Karyawan	Selalu terjadi miskomunikasi antar divisi karena perbedaan persepsi SOP
2.	Hubungan dengan Atasan	Tekanan target membuat atasan terkadang terkesan terlalu tegas
3.	Komunikasi Kerja	Informasi mendadak sering disampaikan sehingga karyawan kurang persiapan
4.	Budaya Kerja Islami	Penerapan nilai islami belum konsisten pada semua karyawan
5.	Beban Kerja Psikologis	Tingkat stres cukup tinggi saat antrian panjang dan sistem bermasalah
6.	Tekanan Target dan Kinerja	Tekanan target membuat karyawan merasa terbebani secara mental
7.	Rasa Aman dan Nyaman	Ketidakpuasan nasabah terkadang memicu tekanan emosional pada CS
8.	Motivasi Kerja	Apresiasi belum dirasakan merata oleh seluruh karyawan

Berdasarkan temuan wawancara pada Tabel 1.2, terlihat bahwa beberapa aspek lingkungan kerja non fisik belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan optimalisasi kinerja karyawan Customer Service. Hasil wawancara menunjukkan adanya permasalahan seperti tekanan target kerja, beban kerja psikologis akibat tingginya

intensitas interaksi dengan nasabah, serta penyampaian informasi yang bersifat mendadak. Apabila tidak ditangani secara tepat, kondisi tersebut dapat mengganggu kestabilan emosi dan menurunkan motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, temuan wawancara ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja nonfisik sehingga kinerja *Customer Service* dapat berlangsung secara optimal. Budaya kerja Islam di Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan penerapan nilai-nilai ajaran Islam dalam aktivitas operasional, perilaku pegawai, serta standar pelayanan kepada nasabah. Nilai-nilai tersebut sejalan dengan prinsip maqashid syariah yang menekankan amanah, integritas, profesionalisme, dan kedisiplinan. Selain berfokus pada hasil, Prasetyo (2021) berpendapat bahwa budaya kerja Islami ditandai dengan komitmen terhadap ihsan, kejujuran, dan tanggung jawab, yang pada gilirannya mencerminkan fokus pada nilai-nilai etika dan spiritual. Adapun hasil wawancara mengenai implementasi budaya kerja Islam pada karyawan Customer Service BSI Wilayah Bandung menunjukkan adanya penerapan nilai-nilai syariah dalam aktivitas kerja harian, seperti pembiasaan etika pelayanan, kegiatan keagamaan, serta penerapan standar perilaku Islami di lingkungan kerja. Hasil ringkasan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.
Implementasi Budaya Kerja Islam pada Customer Service BSI Wilayah Bandung

No	Kegiatan Budaya Kerja Islam	Keterangan Pelaksanaan	Kategori
1.	Pembacaan Al-Qur'an setiap hari Jumat	Dilakukan 15–20 menit sebelum jam operasional, dipimpin oleh supervisor	Sudah terimplentasi
2.	Briefing pagi dengan doa bersama	Doa, pembacaan nilai AKHLAK, dan penguatan etika pelayanan	Sudah terimplentasi
3.	Kajian atau tausiyah bulanan	Mengundang pemateri internal/eksternal, fokus pada akhlak dan profesionalitas	Belum, belum rutin di semua Wilayah
4.	Program "Salam, Senyum, Sapa" berdasarkan etika Islam	Diterapkan saat menyambut nasabah sebagai bentuk ihsan dalam pelayanan	Sudah terimplentasi
5.	Sedekah Jumat atau donasi social	Pengumpulan sedekah karyawan sebagai bentuk kepedulian social	Belum terimplentasi
6.	Pemantauan amanah dan integritas kerja	Evaluasi kedisiplinan, kejujuran transaksi, dan kepatuhan SOP syariah	Belum, masih dilakukan ad-hoc dan belum sistematis
7.	Pelatihan etika kerja Islami	Pelatihan tahunan terkait integritas, profesionalitas syariah, dan layanan Islami	Belum, frekuensi terbatas dan belum wajib untuk semua CS

No	Kegiatan Budaya Kerja Islam	Keterangan Pelaksanaan	Kategori
8.	Penerapan dress code Islami	Karyawan diwajibkan memakai pakaian sopan, rapi, dan sesuai aturan syariah (misal hijab bagi perempuan, kemeja lengan panjang bagi laki-laki)	Sudah terimplentasi
9.	Konsistensi nilai Akhlak	Penerapan nilai ahlak dalam sehari hari, nilai belum terinternalisasi secara merata	Belum terimplementasi.
10.	Keteladanan Pimpinan	Pimpinan memberi contoh budaya kerja Akhlak, keteladanan belum konsisten disetiap unit	Belum terimplentasi

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa implementasi budaya kerja Islam pada Customer Service Bank Syariah Indonesia Wilayah Bandung telah dilaksanakan melalui berbagai program, seperti pembacaan Al-Qur'an setiap hari Jumat, briefing pagi dengan doa bersama, penerapan salam, senyum, dan sapa, serta penerapan dress code Islami. Program tersebut menunjukkan adanya upaya perusahaan dalam menanamkan nilai akhlak, amanah, dan etika pelayanan Islami kepada karyawan. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa beberapa program belum berjalan secara optimal dan konsisten, seperti kajian atau tausiyah bulanan yang belum rutin di seluruh wilayah, sedekah Jumat yang belum terkoordinasi secara formal, serta pemantauan amanah dan integritas kerja yang masih bersifat ad-hoc. Selain itu, pelatihan etika kerja Islami juga belum diwajibkan bagi seluruh Customer Service sehingga internalisasi nilai akhlak belum merata. Menurut Karim (2020), konsistensi penerapan budaya kerja Islam berperan penting dalam membentuk disiplin, integritas, dan loyalitas karyawan.

Baik aspek fisik maupun non-fisik tempat kerja memiliki dampak signifikan pada faktor-faktor ini. Koneksi kerja, iklim psikologis, dan dukungan organisasi semuanya membentuk lingkungan kerja non-fisik, yang memiliki dampak besar pada motivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan individu untuk mencapai tujuan organisasi, serta Nitisemito yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, belum optimalnya penerapan budaya kerja Islam berpotensi memengaruhi motivasi kerja karyawan Customer Service. Penelitian terdahulu juga memperkuat hal tersebut, di mana Karim (2020) menyatakan bahwa budaya kerja Islam berpengaruh terhadap motivasi dan komitmen karyawan, Siregar & Muttaqin (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, serta Rahman (2022) menunjukkan bahwa beban kerja dan kondisi kerja yang kurang baik dapat menurunkan motivasi karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan budaya kerja Islam terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Bandung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk memaparkan karakteristik responden dan metode asosiatif untuk menguji hubungan serta pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan budaya kerja Islam terhadap motivasi kerja karyawan. Landasan penelitian mengacu pada paradigma positivisme menurut Sugiyono (2023), yang menitikberatkan pengujian hubungan sebab-akibat antarvariabel secara objektif dan terukur. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, pengamatan langsung di lapangan, serta penyebaran kuesioner kepada responden. Dokumentasi turut digunakan sebagai sumber data pendukung (Romi et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, yaitu seluruh karyawan Customer Service Bank Syariah Indonesia (BSI) Wilayah Bandung. Untuk menguji pengaruh parsial dan simultan dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen, regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis data. Tahapan analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Rentang r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Nonfisik (X1)	0,572–0,828	0,334	Valid
Budaya Kerja Islam (X2)	0,655–0,885	0,334	Valid
Motivasi Kerja (Y)	0,629–0,844	0,334	Valid

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dapat mengukur variabel penelitian secara akurat. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja nonfisik (X1), budaya kerja Islam (X2), dan motivasi kerja (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih tinggi daripada r_{tabel} sebesar 0,334. Nilai r_{hitung} pada variabel lingkungan kerja nonfisik (X1) berada antara 0,572–0,828, sedangkan pada variabel budaya kerja Islam (X2) berkisar antara 0,655–0,885. Adapun nilai r_{hitung} variabel motivasi kerja (Y) berada pada rentang 0,629–0,844. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 6.
Hasil Uji Reablilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja Nonfisik (X1)	Belum tersedia	0,600	Reliabel*
Budaya Kerja Islam (X2)	Belum tersedia	0,600	Reliabel*
Motivasi Kerja (Y)	Belum tersedia	0,600	Reliabel*

Semua variabel diketahui memiliki nilai CronbachAlpha di atas 0,600, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan dan sesuai untuk analisis lebih lanjut, berdasarkan uji reliabilitas.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	0,253	—	—
Lingkungan Kerja Nonfisik (X1)	Belum tersedia	0,000	Positif dan signifikan
Budaya Kerja Islam (X2)	Belum tersedia	0,049	Positif dan signifikan

Konstanta sebesar 0,253 ditemukan dalam analisis regresi linier berganda, yang berarti bahwa motivasi kerja berada pada nilai tersebut ketika semua variabel independen lainnya dijaga konstan. Budaya kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan secara statistik (p = 0,049), terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berkorelasi positif dan signifikan secara statistik dengan lingkungan kerja non-fisik (p <0,001). Kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk bekerja.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary	Nilai
R	0,935
R Square	0,874
Adjusted R Square	0,866
Standard Error of the Estimate	2,084

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,935, yang menandakan adanya hubungan sangat kuat antara lingkungan kerja nonfisik dan budaya kerja Islam dengan motivasi kerja karyawan. Nilai *R Square* sebesar 0,874 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 87,4% variasi motivasi kerja, sedangkan 12,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian, seperti kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan faktor organisasi lainnya. Nilai *Adjusted RSquare* sebesar 0,866 mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kelayakan yang baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Adapun nilai *standard error of estimate* sebesar 2,084 menunjukkan bahwa kesalahan prediksi model relatif rendah.

Tabel 9.
Hasil Uji Parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja Nonfisik (X1)	3,529	1,680	0,001	Positif dan signifikan
Budaya Kerja Islam (X2)	2,050	1,680	0,049	Positif dan signifikan

Uji parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan *Customer Service* BSI Wilayah Bandung. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,529 yang melebihi t_{tabel} sebesar 1,680, dengan nilaisignifikansi 0,001 (< 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja nonfisik yang dirasakan, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Hubungan kerja, komunikasi, dan suasana kerja menjadi aspek penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada organisasi perbankan syariah. Budaya kerja Islam terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 2,050, lebih tinggi daripada ttabel sebesar 1,680, dengan nilai signifikansi 0,049 (< 0,05). Dengan demikian, penerapan budaya kerja Islam yang semakin baik akan mendorong peningkatan motivasi kerjakaryawan. Nilai amanah, kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab dalam budaya kerja Islam mampu memperkuat dorongan karyawan untuk melaksanakan tugas secara optimal. Secara keseluruhan, lingkungan kerja nonfisik dan budaya kerja Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan *Customer Service* BSI Wilayah Bandung.

Tabel 10.
Hasil Uji Simultan

Keterangan	Nilai
F hitung	111,141
F tabel	3,209
Signifikansi	0,000
Standar signifikansi	0,05
Kesimpulan	Berpengaruh signifikan secara simultan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 111,141, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,209, dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, lingkungan kerja nonfisik dan budaya kerja Islam secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan *Customer Service* BSI Wilayah Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Aulia & Rahman (2023), Sari et al. (2022), dan Wijaya et al. (2024) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Temuan ini juga mendukung penelitian Fauzi & Hidayat (2024), Nabila et al. (2023), serta Pratama & Yusuf (2022) mengenai pengaruh positif budaya kerja Islam terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja nonfisik memberikan dukungan melalui hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan suasana kerja yang kondusif. Sementara itu, budaya kerja Islam membentuk landasan nilai berupa amanah, integritas, dan etika kerja. Kedua aspek tersebut saling mendukung dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik dan budaya kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Customer Service Bank Syariah Indonesia (BSI) Wilayah Bandung. Secara parsial, lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja, dengan nilai t hitung sebesar 3,529 dan signifikansi 0,001, sedangkan budaya kerja Islam memiliki nilai t hitung sebesar 2,050 dan signifikansi 0,049. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 111,141 dengan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,874 menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik dan budaya kerja Islam mampu menjelaskan 87,4% variasi motivasi kerja karyawan, sedangkan 12,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, suasana kerja yang kondusif, serta penerapan nilai-nilai Islam seperti amanah, kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab merupakan aspek penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat kualitas lingkungan kerja nonfisik dan menerapkan budaya kerja Islam secara konsisten agar motivasi kerja karyawan dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Aulia, & Rahman. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis.

Fauzi, A., & Hidayat, R. (2024). Budaya kerja Islam dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Jurnal Ekonomi Syariah.

Frontiers in Psychology. (2022). Psychological factors and work motivation in organizational behavior. Frontiers Media.

Growing Science. (2020). Hedonic values and employee motivation in organizations. International Journal of Industrial Engineering.

Hasibuan, M. S. P. (tanpa tahun). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Karim, A. (2020). Pengaruh budaya kerja Islam terhadap motivasi dan komitmen karyawan. Jurnal Ekonomi Islam.

Nabila, S., et al. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Jurnal Manajemen.

Nitisemito, A. S. (tanpa tahun). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prasetyo, B. (2021). Budaya kerja Islam dalam organisasi dan implementasinya. Jurnal Ekonomi Syariah.

Pratama, D., & Yusuf, M. (2022). Budaya kerja Islam dan motivasi kerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen.

Rahman, F. (2022). Beban kerja dan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan. Jurnal Manajemen SDM.

Romi, M. V., et al. (2023). Metodologi penelitian kuantitatif dalam manajemen. Universitas Jenderal Achmad Yani.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Pearson Education.

Sari, D., et al. (2022). Lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Siregar, M., & Muttaqin, A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Jurnal Manajemen.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

UIN Sunan Gunung Djati. (2024). Penelitian tentang lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Jurnal Ekonomi Islam.

Wijaya, R., et al. (2024). Pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.